

Pour entrer dans la séance, on commence avec toute la classe par une petite vidéo qui présente le cœur de son leadership : être naturel et se baser sur les relations interpersonnelles

Les élèves visionnent la vidéo sur ED puzzle en live en classe et répondent sur le smartphone

1. Le management selon Guillaume Gibault

Doc 1 Le management selon Guillaume Gibault

<https://edpuzzle.com/assignments/5fd670dd114a8f40c5588e5f/watch>

Visionner la vidéo répondez aux questions sur ED puzzle

(Identifier les deux points importants pour Guillaume Gibault dans sa vision du management

(Etre à l'écoute des collaborateurs, chacun doit savoir ce qu'il a à faire).

Comment Guillaume Gibault qualifie t-il son management ?

Management de la confiance, on ne peut pas tout faire tout seul.

Sur quelle méthode base t-il son management ?

Le naturel, le spontané, les relations interpersonnelles

Identifier les fonctions du manager dont il parle.

Animer les hommes et organiser le travail

L'essentiel à retenir :

Le management c'est être naturel, ce sont des relations interpersonnelles

2 qualités : écouter les salariés et organiser le travail (2 fonctions essentielles, organiser le travail et animer et motiver les hommes des fonctions du manager)

2. Organisation du travail et concentration du pouvoir de décision

Puis on poursuit avec un travail plus complexe

Une interview qui va permettre de réutiliser des notions /des savoirs de première/terminale tout en abordant des notions qui peuvent ne pas avoir encore été étudié (T1.5 de terminale par exemple) **rappel d'un programme spiralaire**

Nous pouvons en profiter pour faire lire à voix haute le dialogue entre les deux personnes

Travail individuel dans un premier temps pour laisser le temps du repérage des idées, une réflexion personnelle.

Puis un travail collaboratif pour une mise en commun des idées. Structurer sa pensée à l'écrit

On peut projeter l'interview au moment de la correction pour permettre d'explicitier le travail de repérage des éléments du contexte

Doc 2 interview en 2015

Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.
(...), Guillaume, est-ce que vous pouvez nous parler de votre style de management ? Qu'est-ce que c'est pour vous, manager dans une start-up ? Ça veut dire quoi ?	Alors, c'est encore une fois... Ça veut dire beaucoup de choses. Moi, je sais que, je pense que je suis vraiment tourné vers le côté spontané et humain, donc aujourd'hui, je suis le plus vieux de ma boîte donc, on a quinze personnes au bureau, et quinze personnes dans nos équipes de vente, donc dans les différentes boutiques et grands magasins qu'on a. Et les quinze personnes au bureau, donc, c'est celles que je gère vraiment, directement. Et c'est vrai, qu'on est tous en open space, et qu'on gère beaucoup de choses de façon tout à fait informelle, mais, on greffe quand même un peu de structure, c'est vrai que j'essaie de faire des points assez régulièrement avec les différentes équipes. Chacun sait exactement quel est son périmètre, quelle est son équipe, quel est son job. Je dirais qu'il y a un minimum de structure qui fait qu'on peut gérer toute cette énergie, toute cette envie d'aller de l'avant et d'aller chercher les clients. Et je pense que c'est ça qui nous drive, c'est cette idée-là et moi, c'est le cœur de mon management, c'est de transférer d'abord et avant tout l'envie de participer à une aventure, un projet entrepreneurial et d'amener le minimum de cadre pour faire en sorte que tout le monde aille dans la même direction sans perdre l'énergie. Je pense que... En tout cas, si je devais décrire en un mot, c'est ça. L'énergie, avec un minimum de structure pour porter efficacement cette énergie.
Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.
Alors, de façon un peu théorique, on dit les start-up ont un mode d'action qui est l'agilité. L'agilité au sens la rapidité, la vélocité, la souplesse, l'adaptation. Est-ce que c'est un mot qui vous parle, comment vous caractériseriez peut-être, l'agilité dans les compétences des personnes que vous employez ?	Je pense que c'est effectivement... Les gens qu'on emploie sont agiles, mais aussi parce qu'on leur demande de l'être, et aussi parce que c'est la façon dont fonctionne l'entreprise. En fait, une start-up, c'est être capable de prendre des décisions rapidement. (...) On va nous dire le matin "Écoutez, voilà typiquement, j'ai un Pop Up Store qui est disponible dans trois semaines à tel endroit, pour Noël, est-ce que vous le voulez ? Oui, non ? Il faut que je sache d'ici 18h". Quand on vous propose des trucs comme ça, (...) vous êtes obligé de pouvoir, de savoir répondre, et ensuite de savoir effectivement faire l'opérationnel derrière. Je pense que c'est impossible d'être autre chose qu'agile quand on démarre. Parce qu'on n'a pas de moyens, qu'on n'a pas d'équipes pour structurer et anticiper, donc forcément les choses nous arrivent. Et on fait tout pour les provoquer, aussi. Les opportunités arrivent mais il faut être capable de dire tout de suite "oui ou non". (...)
Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.
Donc, si je comprends bien, ça veut dire que vos collaborateurs, vous leur donnez cette possibilité de décider avec l'information qu'ils ont et vous leur faites confiance. (..)	Eh bien, s'ils se trompent, ce sera un peu de leur faute et puis un peu de ma faute. (...) Pour exemple, mon directeur financier, je lui ai dit le nom d'une subvention de la région qui s'appelle la subvention PM'up, sur laquelle on peut débloquer jusqu'à 250 000 euros de subventions. Je lui ai dit "écoute voilà, il y a ce truc-là, je pense qu'on est éligible. Va voir, (...) 6 mois plus tard, il nous a effectivement débloqué la subvention, et aujourd'hui on va récolter 248 000 euros de la région Île-de-France pour financer notre développement international. (...) et je pense que lui est d'autant plus fier et d'autant plus content d'avoir réussi à porter ce truc-là, parce qu'il s'est démerdé tout seul. (...)
Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.

Commentaire [B1]: Management orienté vers les relations interpersonnelles. Confirmé dans la vidéo « être soi-même, naturel, à l'écoute, importance des relations interpersonnelles

Commentaire [B2]: Il gère une équipe de 15 personnes

Commentaire [B3]: Mécanisme de coordination informel, organisation open space, hiérarchie plate

Commentaire [B4]: Contrôle

Commentaire [B5]: Coordination/organisation/répartition des tâches

Commentaire [B6]: Motiver, animer les membres de l'équipe

Commentaire [A7]: C'est organiser pour cela

Commentaire [B8]: Réactivité décision

Commentaire [A9]: Décision du top management et après il faut l'opérationnel
Le manager doit décider vite

Commentaire [B10]: Exemple d'autonomie dans le travail

Commentaire [B11]: Autonomie des collaborateurs
Management de la confiance Les collaborateurs doivent décider aussi, délégation de pouvoir/

Donc en fait, ce que nous apprend Guillaume, quelque part, c'est qu'il crée les conditions pour que chacun ait confiance, soit acteur, prenne des risques, ça c'est très important, et surtout peut-être que chacun puisse être force de proposition, compte tenu d'un marché qui va très très vite. Dernière question, Guillaume, l'innovation. Est-ce que vous pensez que c'est bien sûr important ou carrément indispensable ?	Je pense que c'est indispensable. "...), l'innovation c'est qu'on amène ça dans le monde digital. On fait plus de 70 % de notre chiffre sur notre site Internet, leslipfrancais.fr, au passage. Et on utilise les réseaux sociaux, Instagram en premier lieu en ce moment mais aussi Facebook et Twitter. Pour nous faire connaître, pour grandir(...). Je pense que c'est là où on innove, et clairement quand on est face à des grands dans ce marché. (...)il faut innover, faire plus vite, mieux, ou moins cher. En tout cas, nous on fait plus vite et mieux que les grosses boîtes, donc c'est ça qui nous permet de nous différencier. Je pense que si on n'est pas capable d'innover, ce n'est même pas la peine de démarrer.	Commentaire [B12]: C'est l'objectif de ce mode de fonctionnement être force de proposition, de créativité Les collaborateurs doivent être force de proposition pour innover
Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.	Commentaire [A13]: Transversalité avec 2.3 la communication
Dernière question. C'est vrai que Guillaume est quand même spécialiste de la communication sur les réseaux sociaux. Et sans investissement au départ, vous êtes arrivé à faire des buzz extraordinaires dans le monde entier, au Japon en particulier. Dernière question, si vous aviez un conseil pour des grandes entreprises pour qu'elles intègrent cet esprit start-up, cet esprit d'agilité. Qu'est-ce que vous diriez à Axa, à Total, à tous ces grands groupes... Comment est-ce qu'on peut devenir aussi agile qu'une start-up	Déjà, il faut le décider. Je pense qu'il faut que le top management au bout d'un moment se dise "OK, on va monter une équipe en interne à qui on va donner des pouvoirs et des droits de décision sur des choses, et on va le décider". (...)Voilà, je pense que je fais écho à ma première réponse de vous dire la capacité d'une start-up, c'est de décider. Moi, si j'avais envie de raisonner comme une start-up et que je suis Axa, je choisis un mec et je lui dis "voilà, tu es responsable de l'opération start-up. Tu me décides quarante mecs ou vingt mecs, et ces mecs-là, quand ils disent quelque chose et quand ils ont décidé quelque chose, ça suit derrière". Mais il faut que ce soit appuyé par le top management, sinon ça n'a aucune chance de fonctionner.	Commentaire [B14]: Décider que les collaborateurs peuvent décider par eux-mêmes, être autonome dans la prise de décision
Cécile Dejoux - professeur des Universités au Cnam.	Guillaume Gibault – Fondateur chez le Slip Français.	Commentaire [B15]: Décision collective/ Décision participative
Bien sûr. Qu'est-ce qu'on vous souhaite pour ces cinq prochaines années, Guillaume ?	Plein de slips, plein de bonheur... Non, je pense que nous, la chance qu'on a, c'est qu'on a une aventure humaine entrepreneuriale qui est géniale. On a réussi à impliquer tout le monde (...). Et forcément, en grandissant, ce sera de plus en plus dur. Donc, continuer à être agile, et entrepreneur, et start-up le plus longtemps possible.	Commentaire [A16]: C'est un groupe composé d'individus Commentaire [B17]: Faire adhérer tout le monde

1. A partir des fonctions du manager repérées dans la vidéo, expliquez comment Guillaume Gibault prend en charge la gestion de son équipe ?	<p>(C'est-à-dire repérer les éléments descriptifs dans les annexes (travail individuel), puis classer les pour pouvoir construire une réponse structurée, cohérente et précise)</p> <p>15 personnes au bureau et 15 personnes dans l'équipe de vente. IL gère ceux qui sont au bureau donc 15 personnes.</p> <p>- Il organise</p> <p>Du cadre, de la structure, de la coordination /répartition des tâches: Chacun sait exactement quel est son périmètre, quelle est son équipe, quel est son job. Il y a un minimum de structure qui fait que toute l'énergie est gérée. Un min de structure (pas trop de hiérarchie). Chacun doit connaître ses tâches, son travail. Outil trello</p> <p>Communication spontanée et régulière open space au bureau, gestion très informelle des informations</p> <p>Répartition des pouvoirs : chacun a de l'autonomie +management de la confiance Les collaborateurs sont autonomes et prennent des décisions dans leur domaine. Le pouvoir n'est pas centralisé. Il délègue, chacun sa place son rôle et ils sont autonomes dans la façon de faire</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> - il anime son équipe Motiver /donner du sens Transférer d'abord et avant tout l'envie de participer à une aventure, un projet entrepreneurial et d'amener le minimum de cadre pour faire en sorte que tout le monde aille dans la même direction sans perdre l'énergie. - il contrôle : Points réguliers avec chaque équipe pour voir où ils en sont.
--	---

2. Apprécier la prise de décision au sein du slip français.	Management stratégique pour guillaume décision stratégique Prise de décision stratégique par guillaume Guibault (réflexion seule après observation, lecture, rencontre) + Autonomie des collaborateurs en fonction des informations qu'ils ont et des missions.(décision opérationnelle) + Forte délégation du pouvoir de décisions tactiques et opérationnelles Mise au point avec des feedback réguliers avec le chef. Prise de décision collective Management opérationnel avec l'équipe décision autonome
--	---

L'essentiel à retenir

La dynamique du groupe peut être définie comme la manière dont le groupe fonctionne (règles, rituels).

L'organisation du travail (flexibilité, polyvalence), la coordination du travail (hiérarchie, pouvoir) et la répartition des tâches formalisent le degré de concentration du pouvoir. (Les attendus sont plus ou moins importants en fonction de l'ordre du programme (si 1.5 déjà fait ou non).

3. Leadership et influence sur le groupe

Doc 3 16/02/2019 (extrait)

Zoé Aveline, directrice artistique du Slip Français, a rejoint Guillaume Gibault il y a près de six ans. « Il a un peu changé, on a tous changé, on a grandi, mais l'esprit est le même », confirme-t-elle. Elle décrit « une machine à idées, quelqu'un d'hyper inspirant, d'hyper rassurant, qui a toujours une solution », et qui reste « très accessible et égal avec tout le monde ». **Le plus pénible, pour lui, « le plus dur » à gérer, ce sont les sujets RH (ressources humaines)**, la façon dont ses équipes évoluent et dont chacun arrive à trouver sa place dans ce groupe, en parallèle de sa vie personnelle... (...)

« Donner du sens »

Guillaume Gibault a mûri et avec lui, Le Slip Français entre dans une nouvelle dimension.(...). « On est en train de grandir en ambition et en sens », (...) Encore plus depuis qu'il est devenu père, il veut « donner du sens » à ce qu'il fait. (...) Il se félicite de montrer « à toute une industrie que c'est possible de faire différemment et qu'on peut faire un peu plus qu'une boîte qui gagne de l'argent, avec un impact positif ». Alors bien sûr, ce n'est pas toujours facile, il faut notamment « tenir les coûts » et puis comment exporter sans trahir sa raison d'être, le Made in France ?

(...)

https://www.bfmtv.com/economie/entreprises/guillaume-gibault-le-slip-francais-on-grandit-en-ambition-et-en-sens_AN-201902160096.html

Commentaire [B18]: Qualités du manager/animer, gérer des humains

Commentaire [B19]: RSE/ conservation du sens avec la volonté d'élargir le marché

3. Repérer le rôle de Guillaume Gibault	Motivation des collaborateurs vers un objectif commun, forte communication horizontale car open space.
--	--

dans la cohésion dans les équipes ?	Partage de sens (RSE, entreprise à mission, made in France...) Personnalité de Guillaume Gibault très forte, atypique ; Il influence et donne confiance . Forte culture du groupe
-------------------------------------	--

4. Que pouvez-vous en déduire sur sa capacité à influencer les collaborateurs qui travaillent avec lui (son leadership)	Fort leadership de cet entrepreneur Base son management sur les relations interpersonnelles et le management de la confiance Décision autonome ou collective Les collaborateurs ont confiance et croient /partagent ses idées. Il les influence beaucoup tout en étant à leur écoute.
5. Les membres de son équipe peuvent-ils réciproquement l'influencer ?	Management par l'innovation, ils doivent être force de proposition Tu me décides quarante mecs ou vingt mecs, et ces mecs-là, quand ils disent quelque chose et quand ils ont décidé quelque chose, ça suit derrière

Commentaire [B20]: Décision collective

6. Précisez le type de leader qu'est Guillaume Guibault	<i>Leader de droit car créateur entrepreneur de l'entreprise donc légalement il a le statut légitime de gérant/de dirigeant</i> <i>Leader de fait car fort charisme et personnalité atypique</i> Etre à l'écoute, il sait toujours tout de ce qui se dit au bureau. Proximité des équipes puisque travail en open space « une machine à idées, quelqu'un d'hyper inspirant, d'hyper rassurant, qui a toujours une solution », et qui reste « très accessible et égal avec tout le monde ».
---	--

7. Caractériser son style de direction	Base son management sur les relations interpersonnelles et le management de la confiance Décision autonome ou collective Direction participative . Les collaborateurs ont confiance et croient /partagent ses idées.
--	--

Le leadership est la capacité à influencer du leader (de fait ou de droit)

Pour créer une cohésion, le manager ici Guillaume Gibault (leader de droit et de fait) va combiner plusieurs facteurs :

- **motiver son équipe** : en favorisant les échanges (communication informelle, spontanéité, organisation en open space) pour rendre l'équipe plus productive et développer sa capacité d'innovation ;
- **installer un climat de confiance** : en laissant une marge d'**initiative et de responsabilité** et en évitant d'imposer son autorité ; autonomie et prise de décision par les collaborateurs
- **développer le sentiment d'appartenance** : par le fait de collaborer à la poursuite d'objectifs communs ; partager le projet, donner du sens
- **faire preuve de reconnaissance** : féliciter les collaborateurs lorsque le travail est bien fait, en valorisant les résultats de l'équipe ainsi que leur investissement. (exemple pour la subvention)

4. Pour finir ...si on lançait un débat ?

Doc 4 26/10/2016 Un nouvel acteur : l'actionnaire (extrait)

Avec cette augmentation de capital, l'idée est "de faire rentrer Experienced Capital, qui est quelqu'un du métier de la mode" et d'utiliser les moyens fournis par ce dernier "pour pérenniser la structure et construire une équipe vraiment solide pour aller se déployer d'abord en France sur la fin de l'année 2016 et 2017 et puis ensuite mettre des moyens pour lancer la marque à l'export" à compter de fin 2017, a ajouté Guillaume Gibault. "On va commencer par les pays dans lesquels on est déjà un peu implanté : Angleterre, Allemagne et Japon", a-t-il souligné.

<https://fr.fashionnetwork.com/>

Commentaire [B21]: Profiter des compétences de l'actionnaire lien avec la croissance /taille de l'entreprise

8. L'introduction en 2017 d'actionnaires peut-il selon vous influencer le mode de fonctionnement de Guillaume Gibault

Intérêts divergents des actionnaires, volonté de rentabilité et de dividendes.
La finalité financière pourra l'emporter sur les finalités sociales et sociétales
Source de conflit ou de nouveau consensus

Pour finir ...si on lançait un débat ?

Idee à débattre et à approfondir pour le GO : la taille de l'entreprise, sa croissance peut-elle influencer la dynamique de groupe, le leadership en place et la cohésion du groupe.

Débat oui /non...

Entreprise en croissance

Structure qui va devoir évoluer : plus de hiérarchie car il ne pourra plus gérer seul tous les salariés

Moins de proximité si trop de salarié, il sera peut-être moins abordable

D'autres collaborateurs peuvent exercer un leadership de fait et influencer le groupe.....

Plus de communication interne moins informelle

Coordination qui change de très informelle à de qualité et de normes

Répartition des tâches à refaire, avec des salariés moins polyvalents...

Plus de hiérarchie...

Plus d'intérêts divergents

Risque de perte de sens par rapport au point de départ...