



Unil
UNIL | Université de Lausanne
UNIL HEC Accelerator

Management 4.0 ?

Nadine Reichenthal

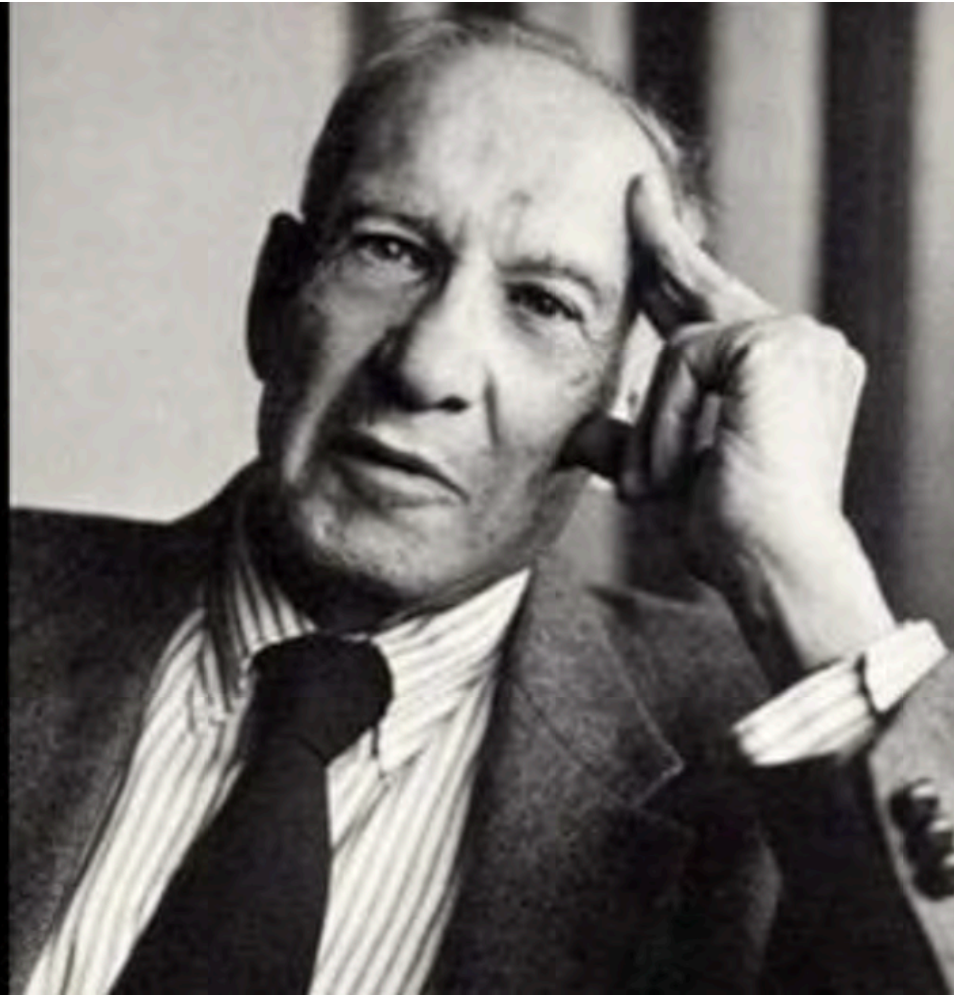
Directrice Accélérateur UNIL-HEC

Chargée de cours en Entrepreneur

« La grande illusion du monde des affaires est de croire que l'on peut piloter les objectifs.

On ne peut manager que les comportements qui produisent ces objectifs. »

Peter Drucker





1^{re}
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
MÉCANISATION

FIN DU
18^{ÈME} SIÈCLE



2^e
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
ÉLECTRIFICATION

DÉBUT DU
20^{ÈME} SIÈCLE



3^e
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
ÉLECTRONIQUE

DÉBUT DES
ANNÉES 1970



4^e
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
CYBER-SYSTÈMES

AUJOURD'HUI

Modèles managériaux et générations

Modèles managériaux	Management 1.0 Taylorisme	Management 2.0 Lean Management	Management 3.0 Management Agile	Management 4.0 Harmocratie
Générations	Babyboomers (1945-1960)	Génération X (1961-1980)	Génération Y (1981-1995)	Génération Z (>1995)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération	Equilibre vie privée/vie pro	Liberté et flexibilité Individualisme	Autonomie, stabilité collectivisme
Attentes consommateurs	Accessibilité des produits	Qualité des produits	Personnalisation des produits	Innovation des produits
Organisations	Bloc hiérarchique Com descendante	Bloc hiérarchique Com transversale	Entreprise holacratique	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	Mécanicien	Enquêteur	Jardinier	Compositeur
Préférence de management	Management directif	Management participatif	Management collaboratif	Management éclairé
Préférence de communication	Face à Face, Téléphone, E-mail	SMS, E-mail	Réseaux sociaux, SMS	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Outils	Ressources	Valeurs ajoutées	Intraclients



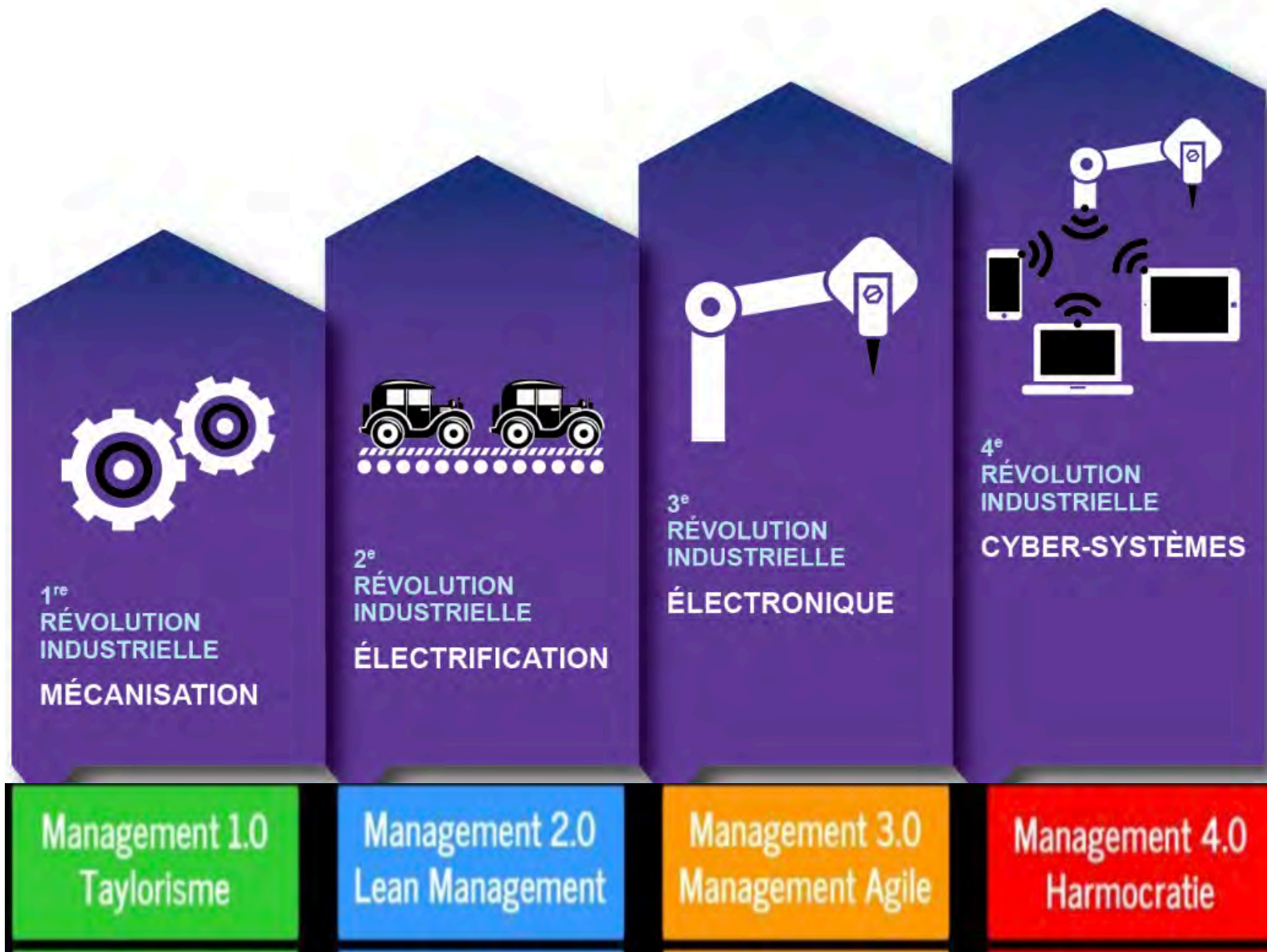


Club HEC Lausanne ©NadineReichenthal





cc: Muhammad Raufan Yusup - https://www.pinterest.com/muhraufan?utm_source=halikudeck&utm_medium=referral&utm_campaign=api-credit





1^{re}
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
MÉCANISATION

Modèles managériaux et générations

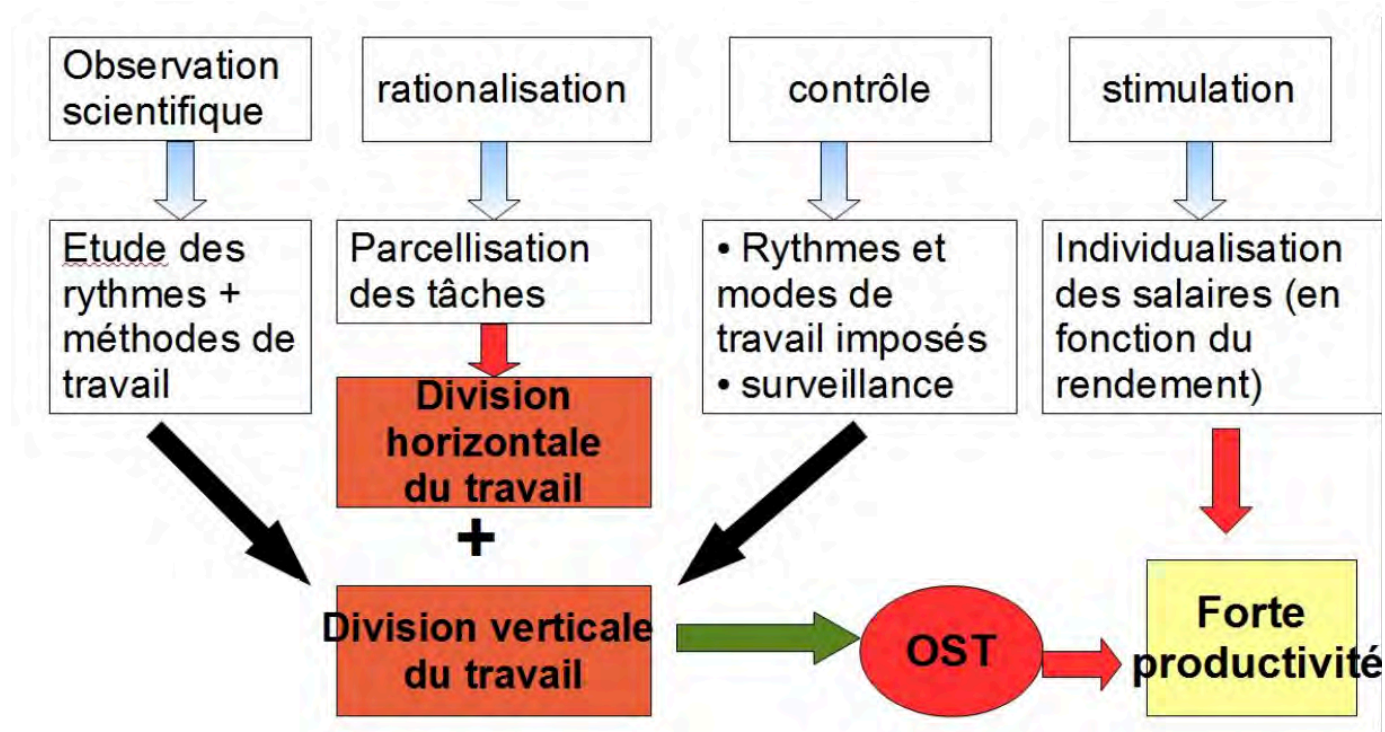
Modèles managériaux	Management 1.0 Taylorisme
Générations	Babyboomers (1945-1960)
Aspirations	Sécurité de l'emploi Rémunération
Attentes consommateurs	Accessibilité des produits
Organisations	Bloc hiérarchique Com descendante
Rôle du manager	Mécanicien
Préférence de management	Management directif
Préférence de communication	Face à Face, Téléphone, E-mail
Considération des collaborateurs	Outils



FOCUS : PRODUCTIVITE

Productivité : Taylorisme

Organisation Scientifique du Travail





2^e
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
ÉLECTRIFICATION

Modèles managériaux et générations

Modèles managériaux	Management 2.0 Lean Management
Génération	Génération X (1961-1980)
Aspirations	Equilibre vie privée/vie pro
Attentes consommateurs	Qualité des produits
Organisations	Bloc hiérarchique Com transversale
Rôle du manager	Enquêteur
Préférence de management	Management participatif
Préférence de communication	SMS, E-mail
Considération des collaborateurs	Ressources

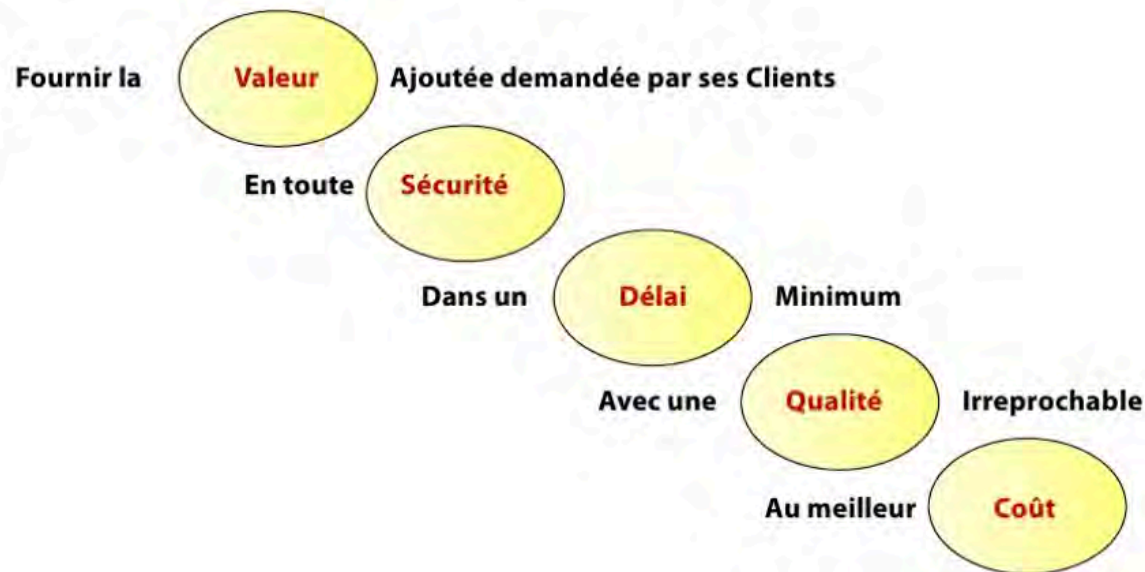


FOCUS : QUALITE

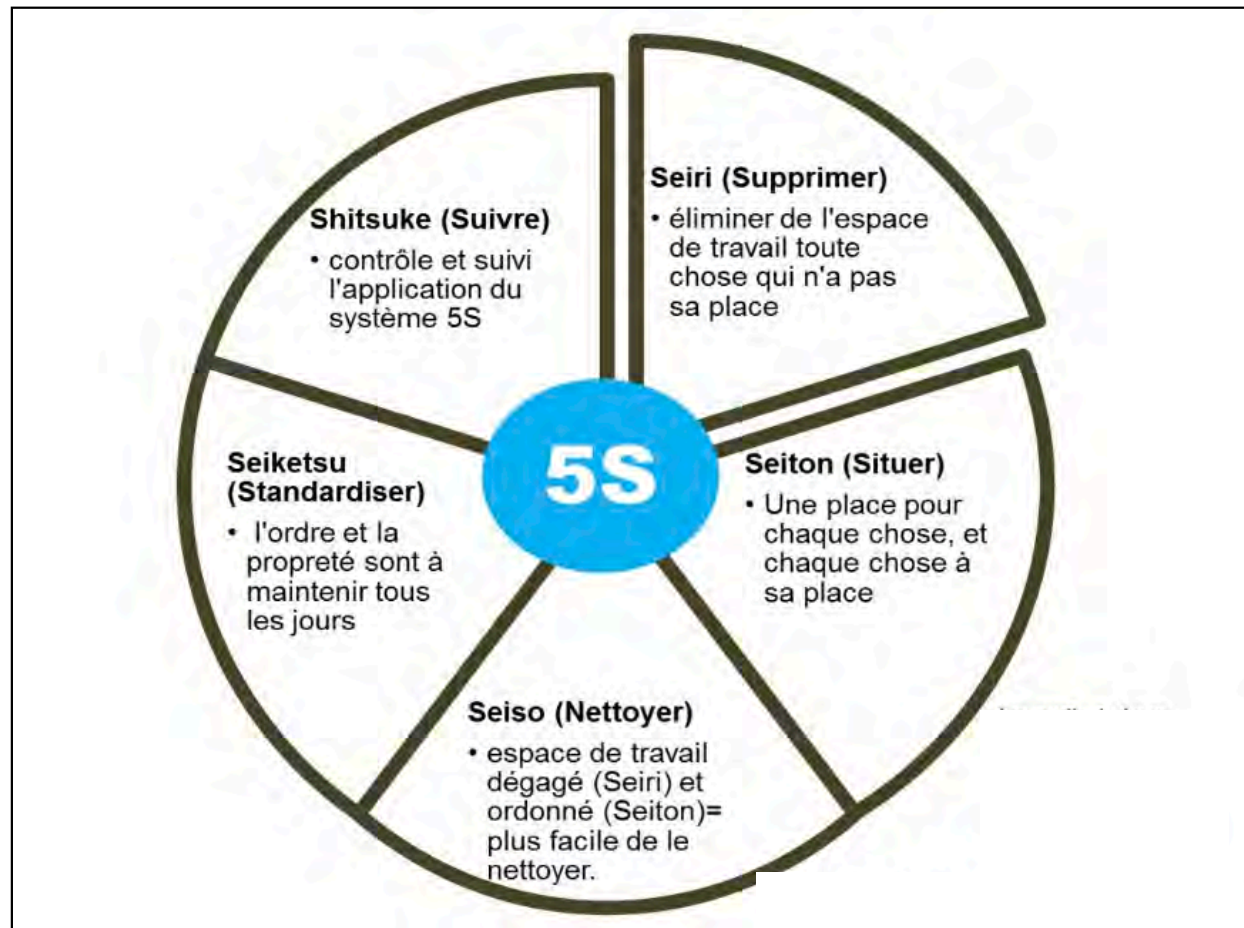
Qualité : Lean Management

L'entreprise « au plus juste »

se caractérise par **une logique d'organisation** et **un système de management** qui tendent à améliorer l'efficacité globale en focalisant les ressources sur l'essentiel.



Les 5 S du Lean Management

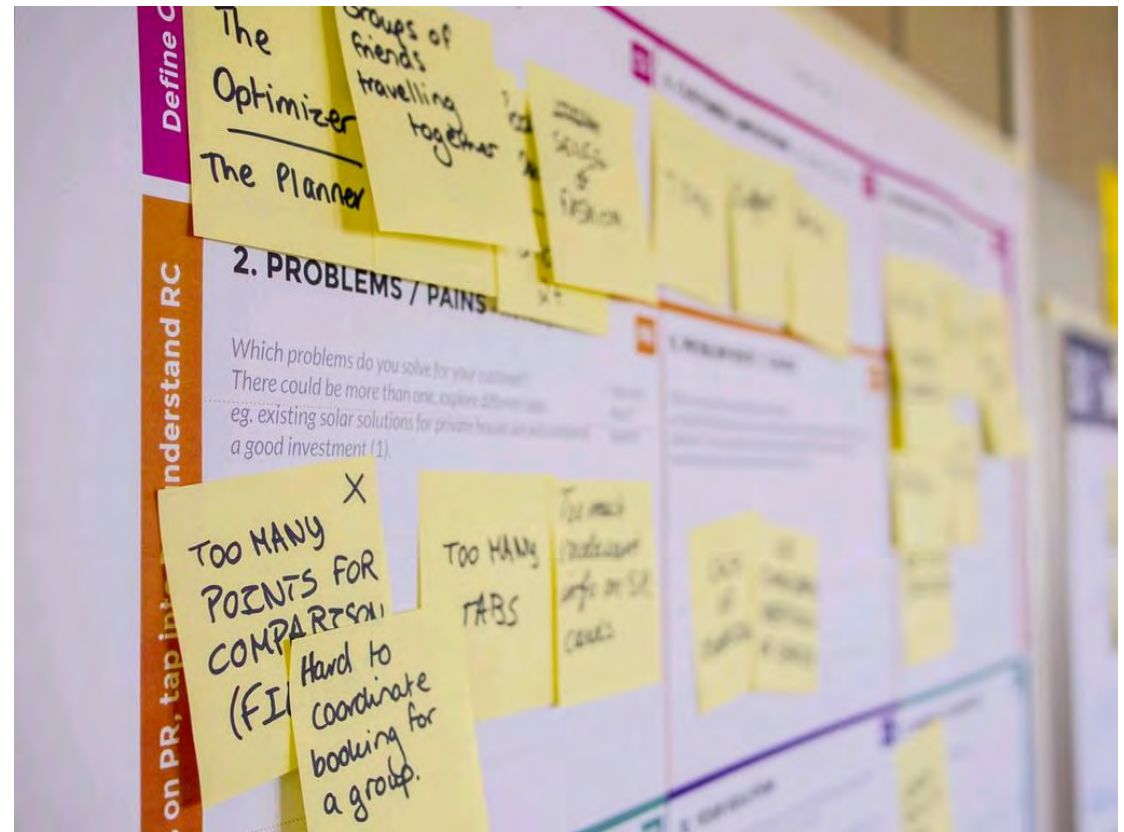




3^e
RÉVOLUTION
INDUSTRIELLE
ÉLECTRONIQUE

Modèles managériaux et générations

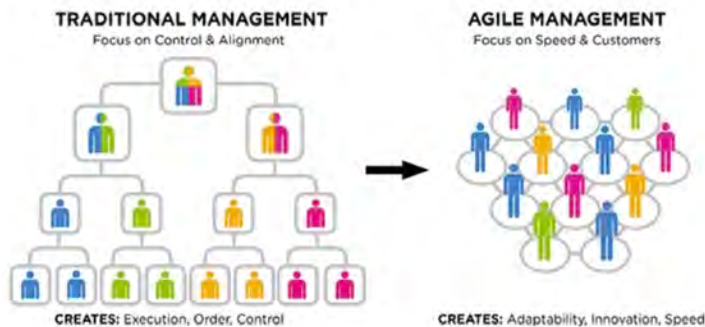
Modèles managériaux	Management 3.0 Management Agile
Générations	Génération Y (1981-1995)
Aspirations	Liberté et flexibilité Individualisme
Attentes consommateurs	Personnalisation des produits
Organisations	Entreprise holocratique
Rôle du manager	Jardinier
Préférence de management	Management collaboratif
Préférence de communication	Réseaux sociaux, SMS
Considération des collaborateurs	Valeurs ajoutées



FOCUS : ADAPTATION

Adaptation : Management Agile

Du contrôle et à la hierarchie vs la vitesse et l'orientation client





Les individus et leurs interactions

Plutôt que



Les processus et les outils



Des logiciels opérationnels

Plutôt que



Une documentation exhaustive



La collaboration avec le client

Plutôt que



La négociation contractuelle

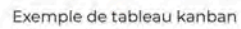


L'adaptation au changement

Plutôt que



Le suivi d'un plan





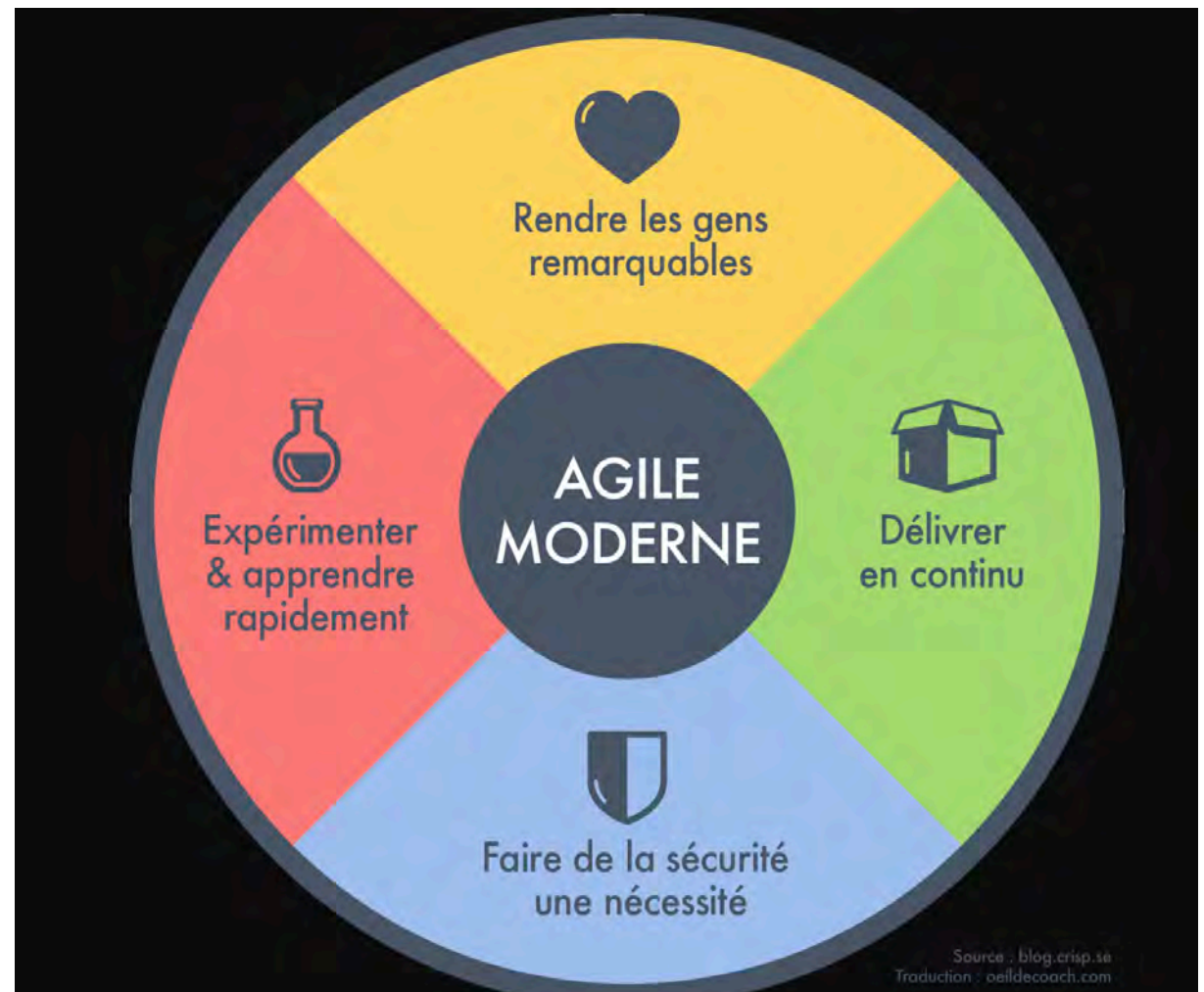
Modèles managériaux et générations

Modèles managériaux	Management 4.0 Harmocratie
Générations	Génération Z (>1995)
Aspirations	Autonomie, stabilité collectivisme
Attentes consommateurs	Innovation des produits
Organisations	Entreprise organo-intuitive
Rôle du manager	Compositeur
Préférence de management	Management éclairé
Préférence de communication	Appels vidéo
Considération des collaborateurs	Intracliants

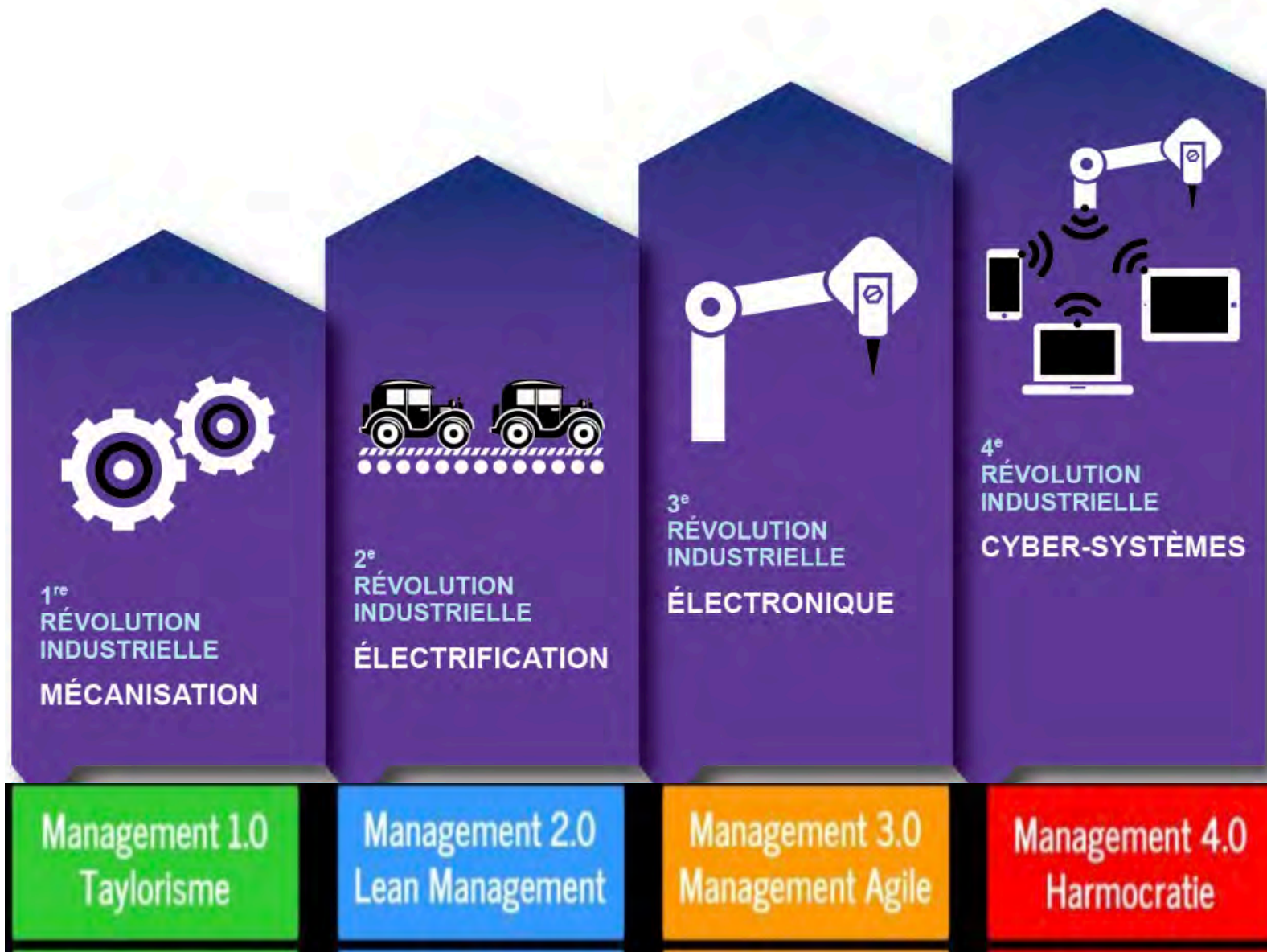


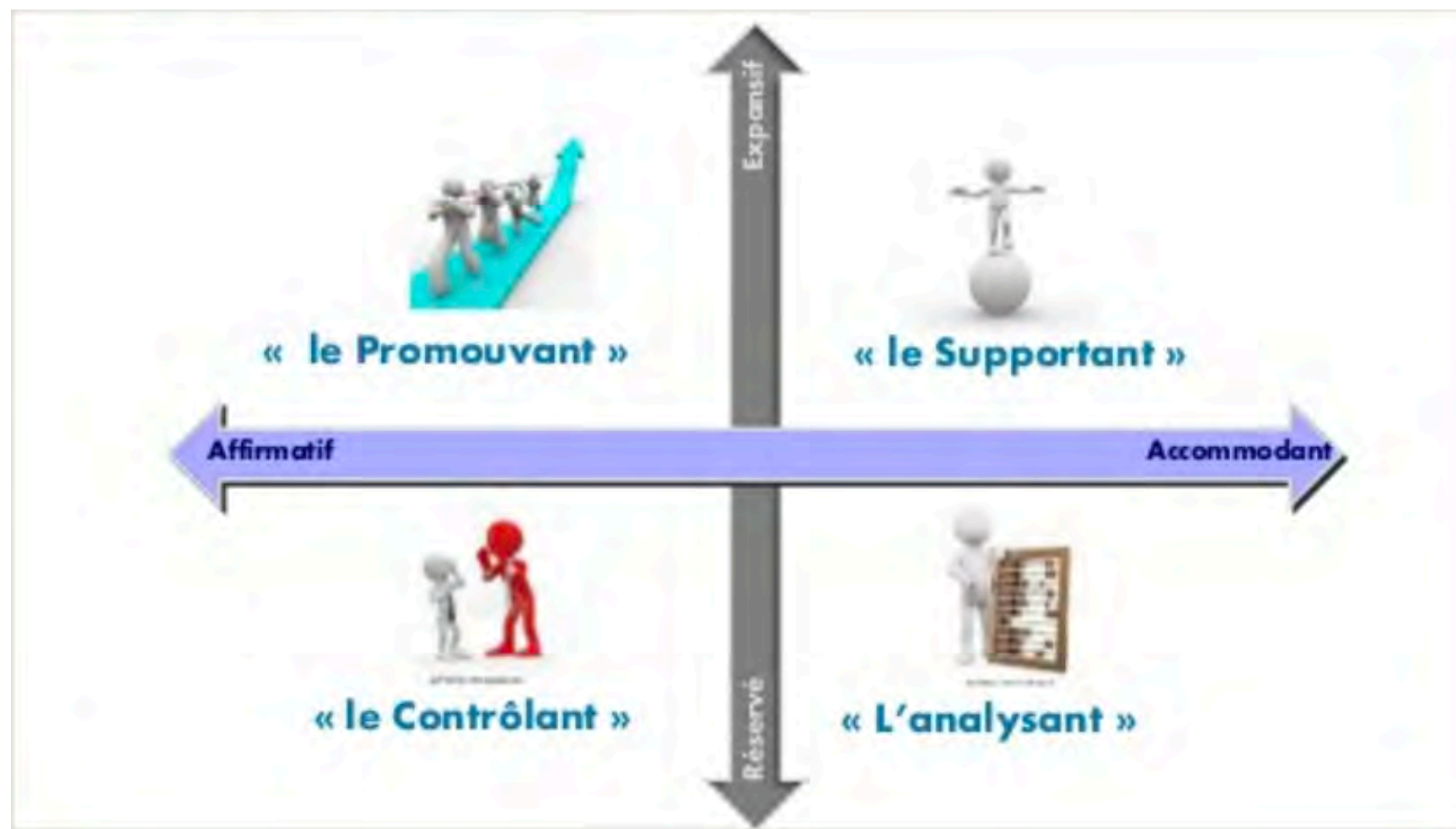
FOCUS : INNOVATION

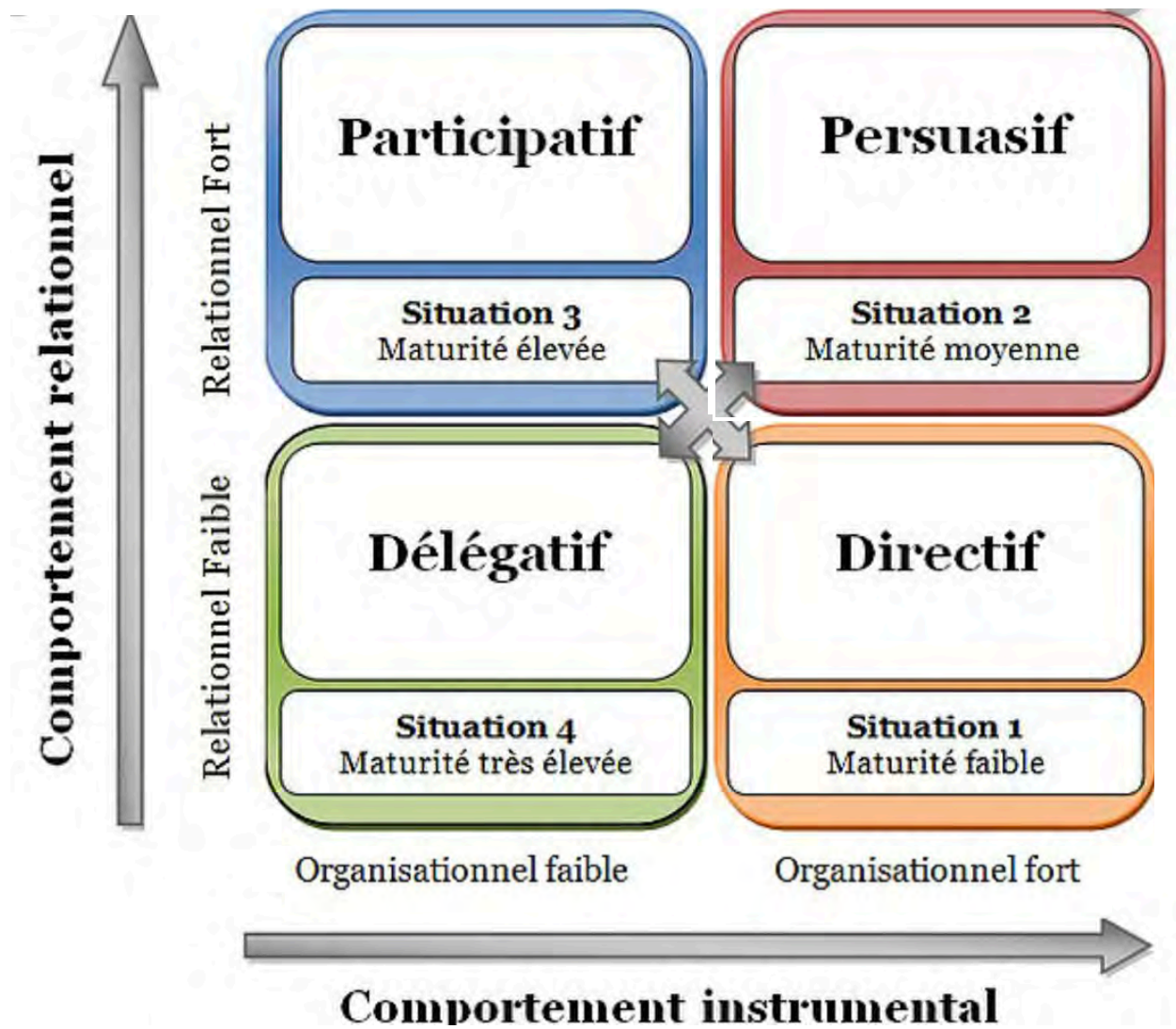
Du manifeste agile au manifeste Harmocratique













**«La meilleure façon d'anticiper
l'avenir est de bien
comprendre le présent»**

Peter F. Drucker



Unil

UNIL | Université de Lausanne

UNIL HEC Accelerator

nadine.reichenthal@unil.ch