

Dans le monde des organisations, on retrouve beaucoup de genre de personne qui travaillent côte à côte afin d'atteindre les objectifs, et parmi ces personnes, on retrouve les managers et les leaders. Manager veut dire guider une groupe ou des personnes afin d'adhérer à une organisation structurée à travers divers tâches tout en allouant les différents ressources nécessaires afin d'atteindre un objectifs prédéfinie. Tandis qu'un leader c'est une personne qui a la capacité d'influencer le groupe, de le diriger, motiver, aider, mais aussi partager toutes les informations formelles ou informelles avec le groupe afin d'atteindre un objectif. Le leader dispose de six traits qui sont : le dynamisme, l'intégrité, le désir de diriger, l'honnêteté, le professionnalisme et enfin l'assurance ou la confiance en sois. Mais ces qualités restent toutefois limitées, car elles ne prennent pas en compte les facteurs de contingence. De cette façon, on peut conclure que le leadership est la façon de conduire une équipe ou un groupe de personnes afin d'adhérer à une vision.

Différence entre manager et leader

Un manager dispose de la capacité et du pouvoir formel de diriger, c'est sa position hiérarchique qui lui donne ce droit (PDG. DRH. DF...). Le leader quant à lui n'a pas besoin de cette formalité, le leader se sert de la confiance et du respect que ses subordonnés lui accordent afin de les diriger vers une vision ou un but précis. Dans ce cas on peut dire que le manager peut être à la fois un leader, mais un leader ne le peut pas.

Styles de leadership

Dans le leadership, on retrouve différents styles, et parmi ces styles y'en a deux grands styles : le leadership universel et le leadership contingent.

- Commençons par le leadership universel Plusieurs théories et plusieurs auteurs on essayer de définir ce style de leadership parmi lesquels on trouve Les théories des comportements du leader

Comportements du leader qui permettent de prédire les résultats d'un leadership donné

Se concentrent sur ce que le leader fait et la façon dont il se comporte pour influencer les dirigés

Deux principales fonctions du leader : accomplir la tâche et répondre aux besoins des membres du groupe

Principales théories des comportements du leader

- Les recherches de l'Université de l'Iowa (Kurt Lewin)
- Les recherches de l'Université de l'Ohio
- Les recherches de l'Université du Michigan
- La grille du leadership

Kurt Lewin. Mr. Lewin a parlé de 3 styles de leadership :

- leadership autoritaire : le leader se sert de son pouvoir afin de diriger, et limite la participation de ses subordonnés, le leader prend les décisions sans l'aide de ses subordonnés.
- Le leadership démocratique : délégation des responsabilités et un travail d'équipe non négligeable, le leader délègue une partie de ses tâches à ses subordonnés afin de les motiver
- Leadership non-Interventionniste : souvent appelé le laissez faire ou les employés jouissent de la liberté totale, le leader dans ce cas ne fait que contrôler le travail fait par ses subordonnés

Pour les théoriciens, on opte beaucoup plus pour le style démocratique, car le leader ne disparaît pas de ses responsabilités et motive ses subordonnés

Après Lewin c'est l'université de l'Ohio qui passe à l'action et s'est intéressé à ce sujet mais contrairement à Mr. Lewin ils se sont focaliser non pas sur les aspects du leader mais sur deux dimensions qui sont :

- La structuration : c'est de définir et de structurer les rôles et fonctions du leader et de ses subordonnés.
- La considération : c'est la relation entre le leader et ses subordonnés (respectueuses, et de confiance)

Résultats des recherches : peu concluants

- Les leaders qui font preuve de considération ont des subordonnés plus satisfaits
- Les effets la considération sur le rendement des employés sont discordants

Après l'université de l'Ohio, c'est au tour de l'université de Michigan, cette dernière vient de compléter celle qui précède en établissant son étude sur deux orientations :

- Orientation vers la production : l'accomplissement des tâches par les subordonnés qui sont définis comme de simples facteurs de production
- Orientations vers l'employé : relations Interpersonnelles entre le leader et les subordonnés, le leader porte un grand Intérêt à ses subordonnés.

Résultats des recherches

- Les groupes de travail des dirigeants axés sur les employés sont généralement plus productifs que ceux des dirigeants axés sur la production

Après ces deux études faites par ces universités américaines, on retrouve la théorie de Blake et Mouton qui est sous forme de grille qui récapitule les deux études faites par les deux universités américaines. Cette grille se compose de deux axes : un axe orienté vers le personnel et un autre axe orienté vers la production, ces deux axes s'établissent sur neuf niveaux, tout ça donne lieu à cinq cas de leader :

- Leader laisser-faire : le leader exerce le minimum d'effort et donne l'autonomie à ses subordonnés
- Leader social : le leader donne une attention soutenue aux personnels, avec une bonne relation et de bonnes cadences de travail.
- Leader Compromis : équilibre qui permet de maintenir le moral au sein de l'équipe tout en aboutissant à des performances correctes
- Leader autocrate : le leader est autoritaire et ne donne pas de liberté au personnel
- Leader Intégrateur : confiance, respect, motivation, et Implication.

Même si cette grille regroupe pas mal de styles de leadership mais elle reste sans aucun résultat remarquable.

Quand au Leadership Par contingence, on trouve la première analyse qui a été fait par Fiedler. selon lui l'efficacité dépend en grande partie de l'adéquation de l'interaction entre le leader et les subordonnés, et aussi du degré d'influence et de contrôle selon la situation dont il s'oppose. Hypothèses :

- Différentes situations exigent différents styles de gestion

Les leaders ne changent pas facilement de style de gestion

Dans le monde des organisations, on retrouve beaucoup de genre de personne qui travaillent côte à côte afin d'atteindre les objectifs, et parmi ces personnes, on retrouve les managers et les leaders. Manager veut dire guider une groupe ou des personnes afin d'adhérer à une organisation structurée à travers divers tâches tout en allouant les différents ressources nécessaires afin d'atteindre un objectifs prédéfinie. Tandis qu'un leader c'est une personne qui a la capacité d'influencer le groupe, de le diriger, motiver, aider, mais aussi partager toutes les informations formelles ou informelles avec le groupe afin d'atteindre un objectif. Le leader dispose de six traits qui sont : le dynamisme, l'intégrité, le désir de diriger, l'honnêteté, le professionnalisme et enfin l'assurance ou la confiance en sois. Mais ces qualités restent toutefois limitées, car elles ne prennent pas en compte les facteurs de contingence. De cette façon, on peut conclure que le leadership est la façon de conduire une équipe ou un groupe de personnes afin d'adhérer à une vision.

Différence entre manager et leader

Un manager dispose de la capacité et du pouvoir formel de diriger, c'est sa position hiérarchique qui lui donne ce droit (PDG, DRH, DF...). Le leader quant à lui n'a pas besoin de cette formalité, le leader se sert de la confiance et du respect que ses subordonnés lui accordent afin de les diriger vers une vision ou un but précis. Dans ce cas on peut dire que le manager peut être à la fois un leader, mais un leader ne le peut pas.

Styles de leadership

Dans le leadership, on retrouve différents styles, et parmi ces styles y'en a deux grands styles : le leadership universel et le leadership contingent.

- Commençons par le leadership universel Plusieurs théories et plusieurs auteurs on essayer de définir ce style de leadership parmi lesquels on trouve Les théories des comportements du leader

Comportements du leader qui permettent de prédire les résultats d'un leadership donné

Se concentrent sur ce que le leader fait et la façon dont il se comporte pour influencer les dirigés

Deux principales fonctions du leader : accomplir la tâche et répondre aux besoins des membres du groupe

Principales théories des comportements du leader

- Les recherches de l'Université de l'Iowa (Kurt Lewin)
- Les recherches de l'Université de l'Ohio
- Les recherches de l'Université du Michigan
- La grille du leadership

Kurt Lewin. Mr. Lewin a parlé de 3 styles de leadership :

- leadership autoritaire : le leader se sert de son pouvoir afin de diriger, et limite la participation de ses subordonnés, le leader prend les décisions sans l'aide de ses subordonnés.
- Le leadership démocratique : délégation des responsabilités et un travail d'équipe non négligeable, le leader délègue une partie de ses tâches à ses subordonnés afin de les motiver
- Leadership non-interventionniste : souvent appelé le laissez faire ou les employés jouissent de la liberté totale, le leader dans ce cas ne fait que contrôler le travail fait par ses subordonnés

Pour les théoriciens, on opte beaucoup plus pour le style démocratique, car le leader ne disparaît pas de ses responsabilités et motive ses subordonnés

Après Lewin c'est l'université de l'Ohio qui passe à l'action et s'est intéressé à ce sujet mais contrairement à Mr. Lewin ils se sont focalisés non pas sur les aspects du leader mais sur deux dimensions qui sont :

- La structuration : c'est de définir et de structurer les rôles et fonctions du leader et de ses subordonnés.
- La considération : c'est la relation entre le leader et ses subordonnés (respectueuses, et de confiance)

Résultats des recherches : peu concluants

- Les leaders qui font preuve de considération ont des subordonnés plus satisfaits
- Les effets de la considération sur le rendement des employés sont discordants

Après l'université de l'Ohio, c'est au tour de l'université de Michigan, cette dernière vient de compléter celle qui précède en établissant son étude sur deux orientations :

- Orientation vers la production : l'accomplissement des tâches par les subordonnés qui sont définis comme de simples facteurs de production
- Orientations vers l'employé : relations interpersonnelles entre le leader et les subordonnés, le leader porte un grand intérêt à ses subordonnés.

Résultats des recherches

- Les groupes de travail des dirigeants axés sur les employés sont généralement plus productifs que ceux des dirigeants axés sur la production

Après ces deux études faites par ces universités américaines, on retrouve la théorie de Blake et Mouton qui est sous forme de grille qui récapitule les deux études faites par les deux universités américaines. Cette grille se compose de deux axes : un axe orienté vers le personnel et un autre axe orienté vers la production, ces deux axes s'établissent sur neuf niveaux, tout ça donne lieu à cinq cas de leader :

- Leader laissez-faire : le leader exerce le minimum d'effort et donne l'autonomie à ses subordonnés
- Leader social : le leader donne une attention soutenue aux personnels, avec une bonne relation et de bonnes cadences de travail.
- Leader Compromis : équilibre qui permet de maintenir le moral au sein de l'équipe tout en aboutissant à des performances correctes
- Leader autocrate : le leader est autoritaire et ne donne pas de liberté au personnel
- Leader Intégrateur : confiance, respect, motivation, et Implication.

Même si cette grille regroupe pas mal de styles de leadership mais elle reste sans aucun résultat remarquable.

Quand au Leadership Par contingence, on trouve la première analyse qui a été fait par Fidler. selon lui l'efficacité dépend en grande partie de l'adéquation de l'interaction entre le leader et les subordonnés, et aussi du degré d'influence et de contrôle selon la situation dont il s'oppose. Hypothèses :

- Différentes situations exigent différents styles de gestion

Les leaders ne changent pas facilement de style de gestion

Pour compléter la théorie de Fidler. Robert House a donné une théorie intitulée objectif-trajectoire où le leader doit aider ses subordonnés à atteindre la vision, en leurs soutenant de façon convenable. Se concentre sur l'amélioration de la motivation des employés en :

- Clarifiant leur perception des objectifs visés à travers la tâche
- Établissant un lien significatif entre les récompenses et l'atteinte des objectifs
- Expliquant comment les objectifs ainsi que les récompenses pourront être obtenus

il suppose que le leader peut facilement changer de style de direction selon les situations.

Pour finir avec cette partie. Hersey et Blanchard ont accentué leurs recherches sur le degré de maturité des collaborateurs et des subordonnés, ce qui donne lieu à quatre types leadership :

- leadership de motivation : le leader motive ses troupes afin d'atteindre les objectifs
- leadership de participation : le leader fait participer ses subordonnés dans le processus de prise de décision.
- Leadership de délégation : le leader délègue une partie de ses tâches à ses subordonnés afin de les motiver et de leur donner de l'autonomie
- Leadership autocrate: le leader ne donne aucune importance à ses subordonnés dans la prise de décision

Nouvelles approches du leadership

Dans les dernières décennies, on a remarqué l'apparition de nouvelles approches du leadership qui sont au nombre de trois.

Ces trois approches sont :

- leadership charismatique : les leaders charismatiques sont considérés par leurs collaborateurs comme confiants, possédant une vision, et permettant d'envisager un avenir meilleur.
- Leadership visionnaires : il permet au leader de concevoir une vision concrète et réel du futur et de l'énoncer afin d'attirer le maximum de collaborateurs
- Leadership transformationnel : ce leadership est réservé au leader qui ont une influence incomparable sur leur subordonnés car son but est d'inciter ses subordonnés à transcender leurs intérêts personnels pour le bien de l'entreprise.

Le chef d'équipe

Le chef d'équipe assume souvent des responsabilités très variées. Pour être efficace dans son travail, il lui faut endosser quatre rôles spécifiques :

- s'occuper des rapports avec les entités externes : représenter l'équipe auprès d'autres entités en interne comme en externe de l'entreprise
- résoudre les problèmes: assister aux réunions afin d'aider à aplanir les difficultés que rencontrent les membres de l'équipe
- gérer les conflits : procéder à l'analyse des désaccords qui surviennent entre les équipiers
- animer son équipe : clarifier les objectifs et les rôles de chacun, transmettre son savoir, stimuler ses collaborateurs et leur offrir son soutien

Quelques exemples sur leadership

Le leadership se trouve dans chaque secteur, dans la scène cinématographique, on retrouve le film du « THE LAST CASTLE # (le dernier château) : Pour avoir servi son pays, le général Eugène Irwin est devenu un héros, mais une simple erreur fait de lui un prisonnier. Pour lui, il s'agit simplement de purger sa peine, jusqu'à une découverte effroyable : on assassine les prisonniers, Irwin reprend alors les commandes et ressemble les prisonniers contre un système totalement corrompu...

Ce film nous raconte l'histoire d'un leader qui va s'opposer à un manager, le leader ici c'est le général Irwin qui était dans pas longtemps un héros de guerre et qui va s'opposer au dirigeant de la prison qui est corrompu, et pour faire face à cette situation le général Irwin se servira de la confiance des autres prisonniers qui formaient bien avant ses soldats pendant l'exercice de son pouvoir militaire.

Conclusion

Pour conclure on peut dire que le leadership se trouve dans n'importe quelle situation et que c'est différent du management