

Le leader est la personne qui détient la capacité d'établir des confiances mutuelles avec ses subordonnés concernant une vision. Pour mener l'équipe le leader doit intégrer un style de leadership principalement existe trois styles, ses derniers vont d'un style autoritaire où le dirigeant prend tout seul les décisions et les impose au subordonnés, à un autre non interventionniste où le dirigeant laisse le libre choix aux subordonnés de prendre les décisions, en passant par un modèle démocratique où les décisions sont prises par le **consensus** c'est-à-dire la participation du leader et ses subordonnés. Mais qu'est-ce qui différencie les leaders des non-leaders ?

Pour répondre à cette question il faut préciser que les non leader sont les managers, donc la question est c'est quoi la différence entre un leader et un manager ? Le leader est une personne disposant de l'autorité formelle et capable d'influencer et mobiliser son équipe, en se focalisant sur le futur (*long terme*). Par contre le manager (*non-leader*) est une personne nommée à un poste hiérarchique qui lui donne le pouvoir légitime de gérer des individus avec une focalisation sur le court terme (*vie quotidienne*). Au niveau de la vie décisionnelle le manager propose les solutions, par à l'inverse le leader demande les opinions de ses subordonnés. Puisque le leader n'a pas de pouvoir hiérarchique, d'où vient son pouvoir ? Le leader n'est pas une fonction donc le pouvoir hiérarchique n'existe pas chez le leader, par contre son pouvoir est issu de la confiance établie avec ses subordonnés concernant la vision suivie. Alors quelles sont les théories de leadership ?

Depuis la fin du 19^{ème} siècle plusieurs théoriciens ont consacré leurs études au « leader » et au « leadership ». Leurs théories sont classées en deux catégories ; théories traditionnelles et théories modernes.

Dans les théories traditionnelles on trouve dans un premier lieu **la théorie de traits de personnalité**, cette dernière (*théorie*) est fondée sur l'identification des caractéristiques personnelles qui distinguent les leaders des non leader. Les théoriciens de cette école ont observé qu'il existe six traits de personnalité ; premièrement **le dynamisme** qui désigne le haut niveau d'implication, l'énergie et le désir du travail chez le leader, deuxièmement **le désir de diriger** qui signifie le désir d'influencer et diriger les subordonnés, **la honnêteté et l'intégrité** c'est-à-dire l'ensemble des comportements permettant d'établir la confiance mutuelle entre le leader et ses subordonnés, **l'assurance** qui désigne l'absence de doute, **l'intelligence** qui regroupe les compétences personnelles de collecter, synthétiser et interpréter les informations, et finalement **la compétence professionnelle** qui désigne l'expérience professionnelle qui lui permet de prendre des décisions pertinentes. Mais cette théorie avait comme limite le manque d'un contexte favorable, et la non prise en considération des facteurs situationnels. Dans un second lieu les **théories de comportements de leadership** ces dernières sont basées sur l'identification des comportements distinguant les leaders efficaces des inefficaces. En conclusion ces comportements sont basés sur deux dimensions (*appelées la grille managériale*) ; premièrement l'orientation vers l'employé c'est-à-dire les relations interpersonnelles, et deuxièmement l'orientation vers la production ou les résultats c'est-à-dire l'accomplissement des tâches et des objectifs définis. De ce fait on distingue cinq styles de leadership ; le style social, le style intégrateur, le style laissez-faire, le style autocrate, et finalement le style compromis. Mais quel est l'impact des paramètres situationnels sur l'efficacité des différents styles de leadership ? Cette question nous pousse à aborder **la troisième école traditionnelle de pensée dite de contingence**, l'idée principale de cette école est qu'il est impossible de prévoir le succès d'un style de leadership en se basant seulement sur les caractéristiques personnelles ou sur les comportements. Cette école incite à s'intéresser aux facteurs situationnels qui influencent le travail du leader. Principalement existe trois facteurs de contingence ; les relations leader-subordonnés, la structure des tâches et finalement le pouvoir hiérarchique, l'adéquation entre ces trois facteurs conditionne l'efficacité du leader. Quelles sont les théories modernes de leadership ?

Il existe trois théories modernes de leadership ; premièrement **le leadership charismatique**, selon cette théorie les subordonnés face à un certain comportement, attribuent au leader des compétences héroïques, et en lui accordant une confiance extrême. Les leaders charismatiques sont souvent acteurs de changements radicaux, et on les trouve souvent dans les domaines politique, militaire et associatif, il existe sept caractéristiques du leader charismatique ; **l'assurance, la vision, la capacité à formuler la vision, la conviction, le comportement non-conformiste**, finalement **la sensibilité environnementale**. Dans un second lieu il y a **le leadership visionnaire**, ce dernier désigne la capacité de concevoir et d'énoncer une vision réaliste, crédible et attractive du futur correspondant à une évolution positive de la situation présente. Donc la vision est définie comme un changement global pour un avenir meilleur de l'organisation. Selon les théoriciens existe trois caractéristiques qui déterminent l'efficacité d'un leader visionnaire ; premièrement **la capacité d'exposer** clairement sa vision, ensuite **la capacité d'exprimer sa vision** à travers son comportement, et finalement **la capacité d'adapter cette vision** à toute l'organisation. Finalement l'opposition entre **leadership transactionnel** et **leadership transformationnel**, ce dernier désigne que le leader pousse et incite ses subordonnés à transcender leurs intérêts personnels pour le bien de l'organisation, et il possède la capacité d'exercer sur eux une influence durable et profonde, quant au **leadership transactionnel** le leader oriente et stimule ses subordonnés en clarifiant les rôles et les tâches qui leur sont assignés, afin de les pousser à atteindre les objectifs fixés. Après avoir étudié les différentes théories de leadership, quel est l'importance de l'existence d'un leader dans la vie d'un groupe ?

Pour conclure je cite qu'il y a une complémentarité entre les différentes théories précédemment citées, et que le pratique du leadership est influencé par nombreux facteurs à titre d'exemple la culture du pays et le degré de développement