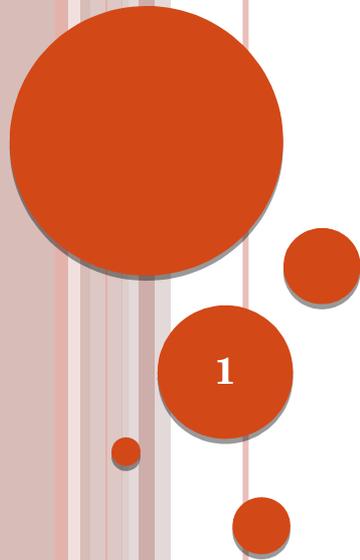


Exposé sous thème:

Pouvoir et leadership



Plan

Introduction

I- Le Pouvoir

Définition.1

Les sources du pouvoir.2

Les types pouvoir.3

II- Le leadership

Définition.1

Les origines du leadership.2

Les qualités d'un bon leader. 3

Les styles de leadership.4

Conclusion

Introduction

Le pouvoir et le leadership sont deux concepts extrêmement liés car on ne peut espérer durablement la réussite économique d'une entreprise que si ses acteurs se sentent écoutés, compris, reconnus et respectés

Ainsi, une équipe performante se distingue par son degré de maturité professionnelle et par une relation positive, non soumise mais apaisée, à l'autorité et au pouvoir

La relation au pouvoir est d'abord individuelle, déterminée par l'expérience de chacun. Elle est aussi collective, en écho au comportement quotidien du leader . responsable

Par conséquent, nous rencontrons souvent une représentation bipolaire et statique du pouvoir et du leadership dans l'entreprise ?Mais quel est alors la différence

I- Le Pouvoir

Définition.1

Le pouvoir est la capacité à produire ou à modifier des
.résultats en fonction de ses objectifs et de ses besoins propres

Le pouvoir est la capacité d'influencer avec efficacité le
.comportement d'autrui

Selon **Crozier et Friedberg** définissent le pouvoir comme
: étant

***Le pouvoir de A sur B correspond à la possibilité pour A"
d'obtenir que dans sa négociation avec B, les termes de
."l'échange lui soient favorables***

A- La gratification

c'est la capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés en récompensant leurs comportements satisfaisants. Dans la mesure où les subordonnés accordent de l'importance aux gratifications que le manager peut octroyer, ils peuvent se soumettre aux ordres qui leurs sont adressés

Les sources du pouvoir.2

B- La coercition

Capacité d'influence liée à la punition de comportements indésirables. La punition peut se traduire par une réprimande, l'attribution de travail indésirable, un renforcement de la surveillance, une application plus sévère du , (...)règlement du travail

Les sources du pouvoir.2

C- Le réseau

La maîtrise des relations avec l'environnement, cette source est plus importante et plus stable parce qu'elle permet de mieux maîtriser les incertitudes devant . affecter l'organisation

Un acteur utilise, dans une organisation, les relations qu'il a avec une autre organisation à .des fins parfaitement stratégiques

Les sources du pouvoir.2

D- La compétence

Elle concerne la capacité du manager à influencer le comportement de ses subordonnés en raison de ces compétences, qualités ou .connaissances particulières

Les sources du pouvoir.2

E. La personnalité

C'est la capacité du manager d'influencer le comportement de ses subordonnés grâce à l'estime ou à l'admiration que ces derniers lui portent ou encore à son charisme. La manière dont les subordonnés s'identifient au manager et constitue souvent la base du pouvoir de l'exemple.

Les types du pouvoir.3

De manière générale, il existe 4 types de pouvoirs définis par l'organisation:

- ❖ **Le pouvoir lié à l'expertise** : on fait croire, ou démontre que l'on possède une compétence rare.
- ❖ **Le pouvoir lié aux entrées, ou aux sorties des organisations** : on retrouve des spécialistes, des intervenants ponctuels, qui font partie de plusieurs organisations.

Les types du pouvoir.3

- ❖ **Le pouvoir lié à l'information** : canaux officiels de communication, et les stratégies pour en sortir.
- ❖ **Le pouvoir hiérarchique** : permet de jouer sur les règles. L'organisation donne officiellement du pouvoir, de l'autorité à certains individus qui ont la possibilité d'édicter des règles ou de donner des ordres.

En effet, nous pouvons dire que le pouvoir introduit dans l'organisation par le biais de la hiérarchie peut être appréhender:

- Sous **son aspect formel: Les relations sont clairement établies et sont légitimées par** les règles édictées de l'organisation. Ex: l'organigramme
- Sous **sa forme informelle: Les relations sont implicites. Elles existent mais ne sont pas légitimées.**

II- Le leadership

Il existe différentes définitions du leadership, mais la plupart reposaient autrefois sur une démarche traditionnelle, où la direction du pouvoir est plutôt descendante, c-à-d du «haut vers le bas»;

Elle créait d'ailleurs bien souvent des barrières entre les décideurs et les personnes qui exécutaient les décisions

II- Le leadership

Aujourd'hui, on assiste davantage à une démarche qui favorise l'échange, la collaboration et la participation et ce, aussi bien entre les différents niveaux au sein d'un même groupe .qu'entre différents organismes

II- Le leadership

1-Définition:

Le leadership est la capacité qu'a une personne de disposer de pouvoir personnel lui permettant de diriger et coordonner les activités d'un groupe de travail. En cela, le leader se distingue du chef qui est simplement la personne possédant le pouvoir de position. Bien entendu une personne peut être à la fois chef et leader et c'est le cas la plupart du temps dans les organisations, mais ce n'est pas nécessairement le cas (on connaît tous des exemples de chefs qui n'ont aucune aptitude au leadership).

II- Le leadership

Le leadership se définit donc plutôt comme l'art d'amener des personnes à accomplir des tâches volontairement, ce qui suscite en elles la motivation nécessaire pour qu'elles consacrent leurs efforts à la réalisation de buts communs.

Il est le résultat d'une dynamique qui existe au sein des membres d'une équipe.

Il est donc réparti entre les différents membres d'une équipe, en fonction de leurs aptitudes, leurs motivations et leurs actions et ce, à différents moments au cours du déroulement d'un projet donné.

II- Le leadership

2- Les origines du leadership:

On peut dire que la naissance de la notion du leadership a passé par 3 grandes phases:

- ❖ **Les premières recherches** : Les chercheurs se sont ainsi lancés dans l'étude des traits de personnalité pouvant prédire le leadership, après avoir posé la question: «**existe-t-il des prédispositions au leadership ?** »;

- 1- Demander aux membres d'un groupe de travail de désigner celui qu'ils choisissent comme leader et de décrire ses caractéristiques ;
- 2- repérer un chef et demander à ses subalternes de le décrire.

Les résultats : La synthèse de ces travaux présentée par Stogdill (1974) puis plus récemment par Lord, De Vader, Alliger, 1986 révèle l'évocation récurrente de 3 trois capacités : l'intelligence, la masculinité et l'assertivité.

Les critiques:

- 1- Il existe une très forte hétérogénéité des résultats;
- 2- Les études ont confondu leader et chef;
- 3- Méthode de la description n'est pas très fiable, les traits utilisés sont mal définis et mal mesurés.

❖ Les recherches récents:

L'apparition d'un modèle qui permet de donner des définitions claires et de mesurer fiablement des traits de personnalité;

Une méta-analyse de Judge, Bono, Ilies, & Gerhardt, 2002 a pu montrer que: « *la stabilité émotionnelle, l'extraversion et l'ouverture étaient associées à l'efficacité perçue des leaders dans les organisations industrielles. Dans l'armée et dans les*

❖ **Les recherches sur la motivation :**

D'autres recherches, sous l'impulsion de McClelland, se sont plutôt intéressées aux motivations nécessaires à l'exercice du leadership. Ces travaux font ressortir la nécessité pour être un bon leader de posséder un syndrome motivationnel du pouvoir caractérisé par un fort besoin de pouvoir, ainsi d'avoir certaines qualités qui

II- Le leadership

3- Les qualités d'un bon leader:

Généralement, on peut pas trouver chez une seule personne toutes les qualités d'un leader, vu que le leadership se construit, se développe et meurt.

En effet, Etre leader n'est pas une donnée permanente car ce qui attire les gens aujourd'hui peut ne plus les attirer demain. Et si on est leader, c'est grâce aux gens et on devrait respecter leur choix.

Les conditions actuelles d'exercice du leadership



3- Les qualités d'un bon leader:

✓ **Capter l'attention de l'entourage**

Le charisme du leader est important. Le leader réussit à attirer les gens, davantage pour l'engagement dont il fait preuve et auquel il convie son entourage à participer, plutôt que pour les idées qu'il véhicule. Le leader doit donc savoir clairement quels sont ses objectifs et savoir comment il va les atteindre.

3- Les qualités d'un bon leader:

✓ **Communiquer l'essentiel de la situation**

En plus d'être conscient de ses objectifs, le leader doit aussi savoir les exprimer clairement. Il faut vraiment qu'il réussisse à faire partager sa vision de ce qu'il faudrait mettre en place.

En effet, les membres de son équipe doivent non seulement connaître le «comment», mais aussi le «qui», le «quoi» et le «quand» du projet. Le leader combine faits, concepts et images et leur donne une signification qui peut être perçue, sentie, partagée par différentes personnes.

3- Les qualités d'un bon leader:

✓ **Entretenir la confiance des gens**

Le leader inspire confiance non pas en recherchant un consensus mais en se montrant clair et constant dans ses principales orientations. Il fait preuve d'une certaine forme de régularité, de fiabilité et de détermination. La confiance est le déterminant principal d'une collaboration qui amène à poser des gestes d'envergure.

3- Les qualités d'un bon leader:

✓ **Se maîtriser**

Le leader est conscient de ses propres atouts, les exploite efficacement et les maîtrise. Pour lui, le mot «échec» n'existe pas. Il parlera plutôt d'«erreur», de «lacune», «de leçons apprises» ou de «faux départ».

Il perçoit tout ce qui ne va pas comme une source d'apprentissage, une leçon à tirer. Il n'a pas peur des critiques mais, au contraire, il met ces expériences à profit pour améliorer son style de leadership.

:Les styles du leadership- 4

Il existe principalement six styles du leadership présentés selon le tableau suivant:

Quand le style est approprié	La résonance	Les caractéristiques	Les styles
<p>Une nouvelle vision Un changement radical.</p>	<p>Il emmène les gens vers des visions partagées.</p>	<p>Inspire, convictions dans sa propre vision compréhensif. Explique comment et pourquoi les efforts des personnes participant à la « Vision ».</p>	<p>Leadership visionnaire</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">6/3/14</p>
<p>Aider les employés compétents et motivés, Améliorer leur performance.</p>	<p>Se connecter avec ce qu'une personne veut, avec les buts de l'organisation</p>	<p>Ecouter, les aider à identifier leurs propres points forts et faiblesses, conseiller. Encourager.</p>	<p>Styles coaching</p>
<p>Gestion de conflit dans une équipe , motiver pendant des périodes stressantes.</p>	<p>Crée l'harmonie en connectant les gens entre eux</p>	<p>Favorise l'harmonie amicale, compréhensive Il stimule le moral, résoudre les conflits</p>	<p>Leadership Social</p>
<p>Etablir l'appui ou le consensus ; obtenir des apports .valeur de la part de l'employés</p>	<p>Apprécie les apports des personnes et obtient l'engagement .par la participation</p>	<p>Auditeur superbe. Travailleur en équipe, .collaborateur, personne d'influence</p>	<p>Leadership consensuel</p>

Quand le style est approprié	La résonance	Les caractéristiques	Les styles
Pour obtenir des résultats de bonne qualité d'une équipe motivée et .compétente	Concrétiser des buts et challenges passionnants	Forte demande à réaliser possède des normes élevées, initiative, niveau faible d'empathie et de collaboration, Impatience	Leadership elitiste
Une crise grave des employés à de problèmes, commencer une rotation .organisationnelle urgente	Il diminue la crainte en donnant un sens Cap clair .en cas d'urgence	Commandement, contrôle serré, contamine l'humeur de chacun, .fait fuir les talents	Leadership autocratique

:Conclusion

Le rôle que joue le leader, identifie les capacités, connaissances et caractéristiques nécessaires pour appliquer un leadership efficace. Il décrit également le rôle que joue le leader dans le contexte actuel où tout change à une vitesse prodigieuse et où il faut continuellement s'adapter à un environnement en mutation constante.

:Webgraphie

<http://www.oboulo.com/pouvoir-leadership-organisations-91161.html>

<http://www.comptalia.tv>

[http://psychonice06.free.fr/L1%20\(2005-2006\)/cambon/POUVOIR%20ET%20LEADERSHIP.pdf](http://psychonice06.free.fr/L1%20(2005-2006)/cambon/POUVOIR%20ET%20LEADERSHIP.pdf)

<http://www.gestiondelentreprise.com/kalitedechef.htm>
<http://www.clubreussite.com/article006.html>

http://12manage.com/methods_goleman_leadership_styles_fr.html

<http://www.nexussante.ca/nosprogrammes/hprc/ressources/leadership.pdf>

Merci pour votre aimable attention

