

## **I Pouvoir / autorité / leadership / Management**

Le pouvoir est une forme d'influence et peut prendre plusieurs formes : *Autorité, manipulation, leadership ou domination.*

**Le pouvoir** se traduit par la capacité d'un dirigeant à imposer sa volonté ou ses opinions au sein de l'organisation ; il est rattaché à la fonction de l'individu dans l'organisation. Pour que le pouvoir soit reconnu et accepté par tous les acteurs de l'organisation, il faut qu'il repose sur une certaine légitimité.

**L'autorité** est une forme de pouvoir qui repose sur les qualités personnelles du manager. Elle peut être liée à ses compétences (autorité rationnelle) ou se fonder sur la tradition. C'est une autorité hiérarchique.

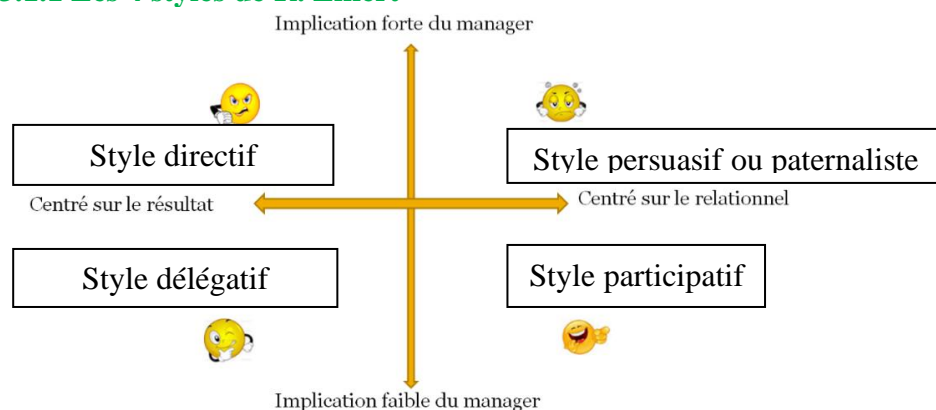
Le **leadership** est la forme informelle du pouvoir attribué par les autres. C'est une autorité d'influence.

Le **management** consiste à organiser et coordonner le travail de plusieurs personnes en vue d'atteindre les objectifs fixés.

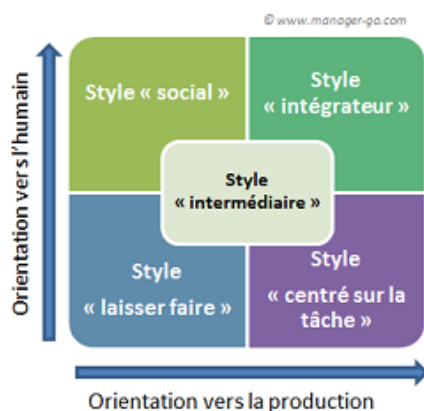
## **II LES STYLES DE DIRECTION ET LES FACTEURS QUI LES INFLUENCENT**

### **.3.1. Les styles de direction**

#### **3.1.1 Les 4 styles de R. Likert**



#### **3.1.2 Blake et Mouton**



Cette grille met en évidence la façon dont le manager se comporte avec ses subordonnés et l'intérêt qu'il leur porte par rapport à la production. Sa conduite dépend de son pouvoir et des relations avec ses collaborateurs.

### **.3.2. Les facteurs influençant le style de direction**

Personnalité du dirigeant / type d'organisation / la culture d'organisation / l'environnement de l'organisation

**A RETENIR**

*Le pouvoir est rattaché à la fonction (capacité à imposer sa volonté, à forcer l'obéissance) alors que l'autorité dépend de la personne (aptitude à faire respecter volontairement les ordres). Le leadership est une autorité d'influence attribuée par les autres. Le management est l'organisation et la coordination du travail de plusieurs personnes en vue d'atteindre les objectifs fixés.*

*Le pouvoir est exercé différemment dans les entreprises selon leur statut juridique, leur taille ou leur secteur d'activité. Les personnes qui détiennent ce pouvoir peuvent le faire valoir auprès des autres membres de l'organisation selon plusieurs styles de direction. R. Likert, R. Blake et J. Mouton ont proposé différentes classifications. Il n'existe cependant pas de style de direction « idéal ». Le style de direction est à la fois le reflet de la personnalité des dirigeants, mais également de la motivation et de la personnalité des subordonnés, du contexte environnemental de l'organisation et des caractéristiques de l'organisation (sa nature, son statut juridique, sa taille, son domaine d'activité...).*