

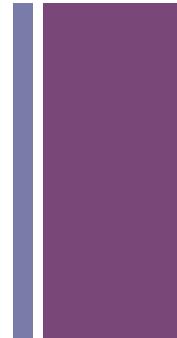
Leadership et Management

Nadia HMAITY

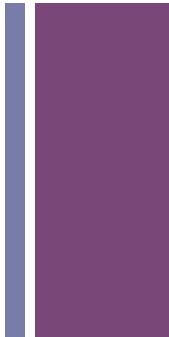


Concept :

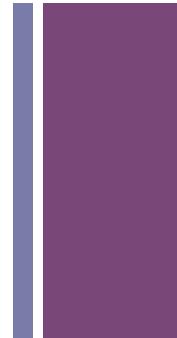
- Souvent, leadership et management sont considérés comme étant des concepts qui se chevauchent.
- « Il existe autant de définitions du leadership que de personnes qui ont essayé de définir le concept » Stogdill
- « La seule définition du leader est une personne qui a des suiveurs « followers ». Conquérir les suiveurs, demande de l'influence mais n'exclut pas le manque d'intégrité afin d'atteindre ce but » Peter Drucker.



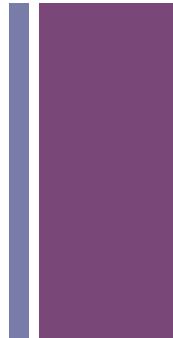
- Une question subsiste : Le leadership est-il inné ou acquis ?
- Quelles sont les qualités que devrait avoir un leader ?



- Le management est défini tantôt comme étant un art et tantôt comme étant une science.
- C'est l'art de faire faire les choses.
- Le Management est un process qui est utilisé pour des objectifs organisationnels ou les objectifs d'une organisation.



- Est ce que les Leaders et les Managers ont le même rôle ?
- Est-ce qu'une organisation peut avoir uniquement des leaders ou de managers ?



- Une organisation bien équilibrée devrait avoir un mélange de leaders et managers pour réussir. En effet, ce dont elle a réellement besoin, ce sont quelques leaders et plusieurs first-class Managers. (Kotterman 2006)

- Le gestionnaire qui réussit ajuste les processus administratifs en place dans son organisation en fonction de l'environnement. À la barre de son organisation, le gestionnaire repère les grandes tendances du monde et la dynamique concurrentielle. Il développe aussi ses habiletés de gestion et conçoit les divers rôles qu'il doit assumer.



Managers et Leaders, différents ?

- Les managers sont les personnes auxquelles la mission de manager (gérer) est assignée
- Un Leader est une personne qui, à l'intérieur d'un groupe prend la plupart des initiatives, mène les autres membres du groupe, détient le commandement.



DIFFERENCE BETWEEN



MANAGER VS LEADER

PowerPoint Templates



BOSS

- Depends on authority
- Inspires fear
- Says, "I"
- Places blame for the breakdown
- Knows how it is done
- Takes credit
- Says, "Go"

Drives employees

Generate enthusiasm

Uses people

Commands

Asks

Says, "Let's go"

LEADER

- Coaches them
- On goodwill
- Says, "We"
- Fixes the breakdown
- Show how it is done
- Develops people
- Gives credit
- Says, "Advises"

Generate enthusiasm

Fixes the breakdown

Develops people

Asks

Advises

Says, "Let's go"

DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Drives
employees



LEADER



Coaches
them

DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Depends on
authority

LEADER



On
goodwill

DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Inspires
fear

LEADER



Generate
enthusiasm



DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Says, "I"

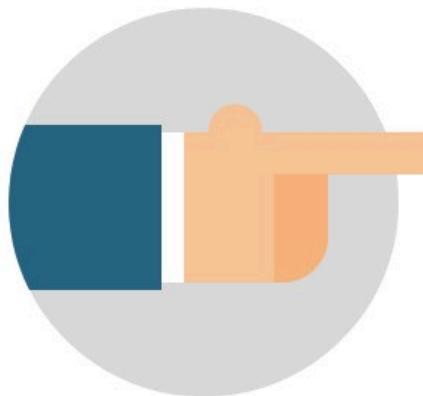
LEADER



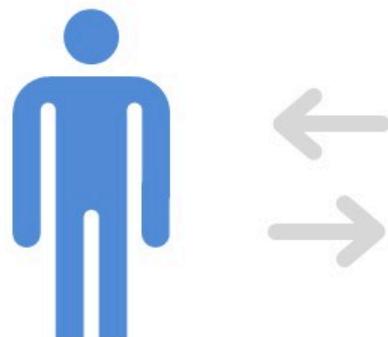
Says, "We"

DIFFERENCE BETWEEN

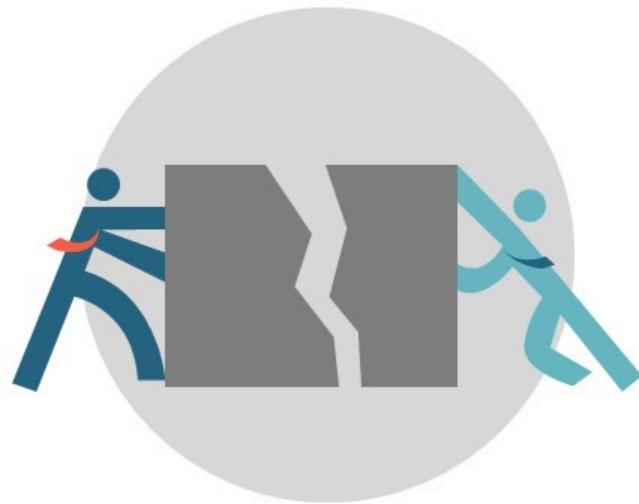
BOSS



Places blame for
the breakdown



LEADER



Fixes the
breakdown

DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Knows how
it is done



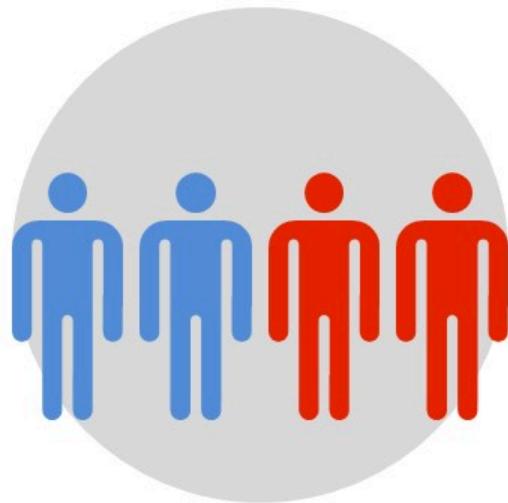
LEADER



Shows how
it is done

DIFFERENCE BETWEEN

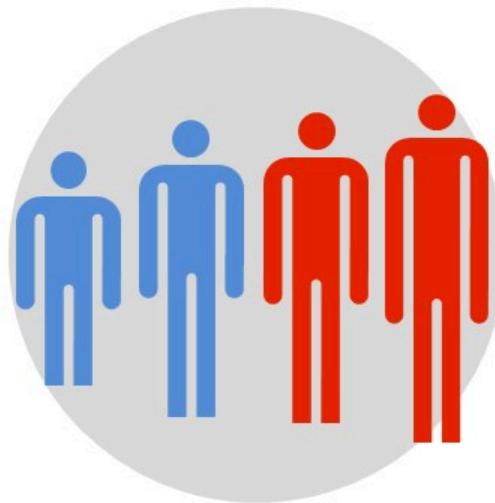
BOSS



Uses people



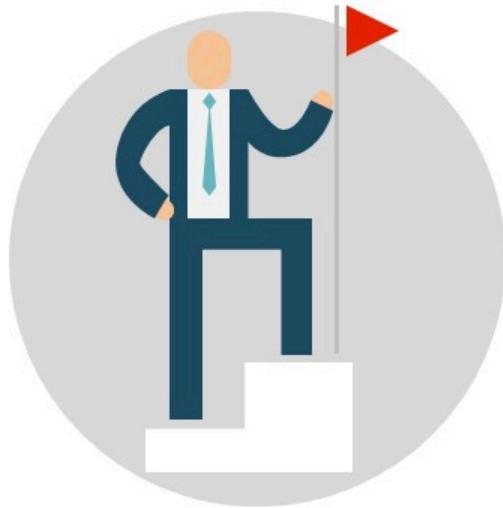
LEADER



Develops people

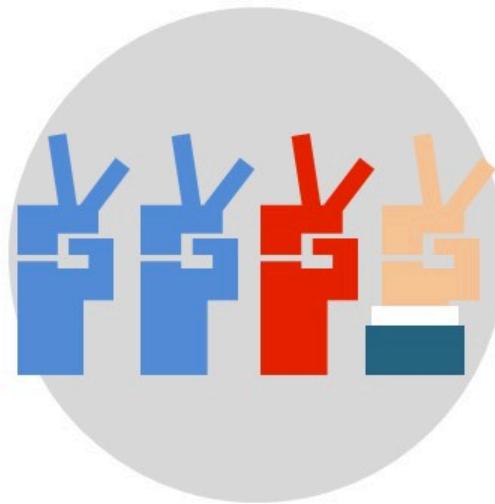
DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



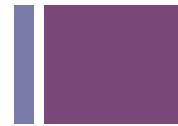
Takes credit

LEADER



Gives credit

DIFFERENCE BETWEEN



BOSS



Commands

LEADER



Asks

DIFFERENCE BETWEEN

BOSS



Says, "Go"

LEADER



Says, "Let's go"

DIFFERENCE BETWEEN



The diff'rence between Management and Leadership

Partially Written in Early English

The words "Leader" and "Manager" are used synonymously by many.
We have **Ramesses** and **Moses** to shed some light on it.

What Managers do

A manager is a member of an organization with responsibilities

The traits of a Manager

- ◆ **THE ABILITY TO EXECUTE A VISION**
Thee shouldest beest able to execute the vision

Build a strategic vision and break it down into a roadmap for his team to follow

- ◆ **THE ABILITY TO DIRECT**
Thee shouldest beest able to gov'r

Responsible for day-to-day efforts while reviewing necessary resources

- ◆ **PROCESS MANAGEMENT**
Thee shouldest possesserh authority o'er thy tasks

Managers have the authority to establish work rules, processes, standards

- ◆ **PEOPLE FOCUSED**
Thee shouldest careth about the needeth of thy people

Managers are known to look after and cater to the needs of the people

The three differences

- ◆ **A MANAGER ORGANIZES**
Manag'rs maintainerh establish'd rô'r

- ◆ **A MANAGER RELIES ON CONTROL**
Manag'rs establish'r their dominance

- ◆ **A MANAGER ASKS "HOW" AND "WHEN"**
Manag'rs accepterh but seldom questionerh

The three schemes

- ◆ **CIRCLES OF POWER AND STRATEGIES**
Assembles sub'rдинates

- ◆ **MINIMIZING AND REMOVING RISKS**
Strives to enfrce supremacy

What Leaders do

Leaders don't necessarily hold or occupy a management position

The traits of a Leader

- ◆ **THE ABILITY TO CREATE A VISION**
Thee shouldest possesserh a stout vision

A leader knows where he stands, where he want to go and tends to involve

- ◆ **HONESTY AND INTEGRITY**
Thee shouldest beest honest and m'r'al

Leaders have people who believe in them and walk by their side down the path

- ◆ **INSPIRATION**
Thee shouldest beest able to galvanize thy people

Leaders are usually inspirational and help their team understand their own roles

- ◆ **COMMUNICATION SKILLS**
Thee shouldest shareth details diligently with thy people

Leaders always keep their team informed about what's happening

The three differences

- ◆ **A LEADER BUILDS A NEW ORDER**
Leaderh's builderh a new rô'r if 't be true r requires

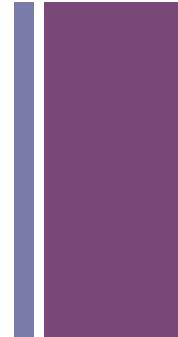
- ◆ **A LEADER INSPIRES TRUST**
Leaderh's establisherh trusterh

- ◆ **A LEADER ASKS "WHAT" AND "WHY"**
Leaderh's always questionerh before accepterh

The three schemes

- ◆ **CIRCLES OF INFLUENCE AND INNOVATION**
Assembles followerh's

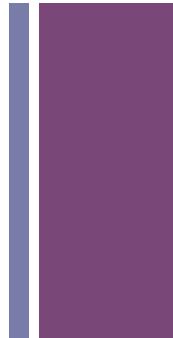
- ◆ **SUPPORTING AND ENCOURAGING TEAM MEMBERS**
'Yrsuaderh to supp'r



- “Leadership et management ne sont pas synonymes. Le leadership concerne principalement le changement et la transformation. Le management a trait à l’efficacité et à la performance. Les leaders sont les architectes et les rénovateurs du système alors que les managers s’assurent que le système fonctionne et prennent les actions correctives lorsque ce n’est pas le cas.

John Mackey, co-fondateur et co-PDG de la chaîne de distribution alimentaire bio Whole Foods Market,

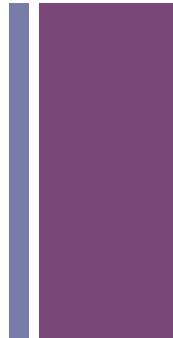
“Conscious Capitalism: Liberating the Heroic Spirit of Business



■ Les leaders ont une sensibilité systémique qui leur permet de comprendre comment un groupe de personnes se comporte en tant que système et comment il peut changer ce système pour modifier son comportement. (...) Je ne suggère pas que les entreprises ont toujours besoin de davantage de leadership et de moins de management. Elles doivent conjuguer les deux de manière complémentaire“.

John Mackey, co-fondateur et co-PDG de la chaîne de distribution alimentaire bio Whole Foods Market,

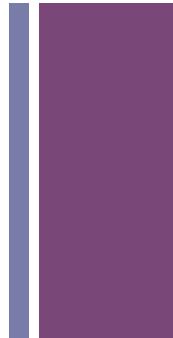
“Conscious Capitalism: Liberating the Heroic Spirit of Business



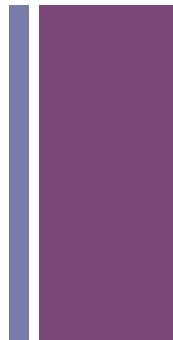
- En résumé, parce qu'il imagine l'avenir, le leader est le maître du changement et, parce qu'il gère le quotidien, le manager est le garant de la stabilité. Cette distinction me fait penser au proverbe japonais selon lequel "la vision sans la mise en oeuvre est un rêve et la mise en oeuvre sans la vision un cauchemar".

John Mackey, co-fondateur et co-PDG de la chaîne de distribution alimentaire bio Whole Foods Market,

"Conscious Capitalism: Liberating the Heroic Spirit of Business



- Leadership est un ensemble de qualités qui ont le pouvoir d'influencer pour que les objectifs soient atteints de manière volontaire et enthousiaste.



- Leadership is a quality of influencing people, so that the objectives are attained willingly and enthusiastically. It is not exactly same as management, as leadership is one of the major element of management. Management is a discipline of managing things in the best possible manner. It is the art or skill of getting the work done through and with others. It can be found in all the fields, like education, hospitality, sports, offices etc.
- One of the major difference between leadership and management, is management is for formal and organized group of people only, whereas leadership is for both formal and informal groups.

Base de comparaison

Leadership

Management

Définition

Leadership est la compétence/capacité de guider les autres en donnant l'exemple

Management est un art qui permet d'organiser et coordonner de manière efficace et efficiente

Principe

Confiance

Contrôle

Repose sur

L'influence

Les règles et procédure

Se concentre sur

Encourager le changement

Apporter la stabilité

Stratégie

Proactive

Réactive

Formulation des

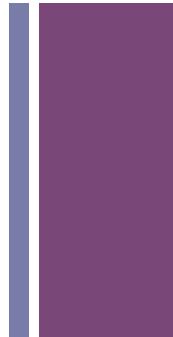
Principes et orientations

Politiques et procédures

Perspective

Leadership nécessite une bonne Prévoyance

Management a une perspective à courte durée

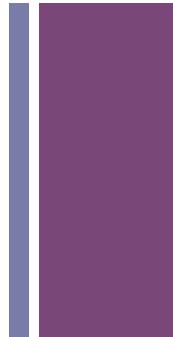


Le gestionnaire agit en même temps qu'il réfléchit à son action. L'action révèle la logique sous-jacente du gestionnaire et, réciproquement, la façon dont il pense le monde et son organisation se reflètera dans son action.

La raison formelle, la tradition collective et le leadership charismatique inspirent trois regards du gestionnaire, autant de formes de management qui obéissent chacune à leur propre logique.



Les styles de Leadership



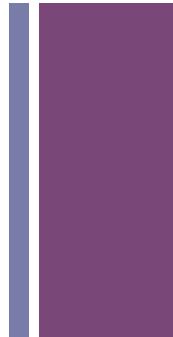
■ Leader Directif :

- Au style autoritaire (chef)
- Impose les actions sans les expliquer
- Refuse les initiatives
- Demande que l'exécution soit immédiate
- Peut engendrer une résistance des équipes
- Optimal en cas de crise ou face aux collaborateurs à problèmes.

Les effets de ce style sont presque toujours négatifs car il inhibe la motivation des équipes, entame leur confiance dans leur chef et le sens de leur travail.



Les styles de Leadership



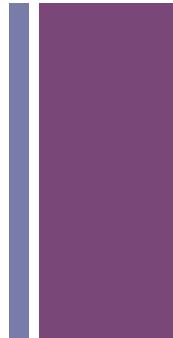
■ Leader chef de file :

- Moins autoritaire que le style directif mais tout aussi exigeant.
- Exige l'excellence
- Montre l'exemple d'un haut niveau de performance.
- Manque de patience avec les moins performants.
- Donne l'impression à ceux qui n'arrivent pas à suivre de ne pas être à la hauteur.
- Ne favorise pas la montée en compétence de ses équipes car il reprend souvent les taches à son compte pour une garantie de résultat.

Ce style permet d'obtenir des résultats rapides d'une équipe motivée et compétente qui sera autonome tant qu'elle atteint les objectifs décidés par le leader.



Les styles de Leadership



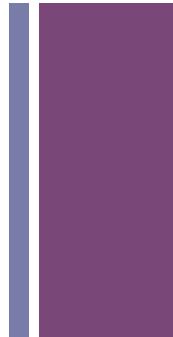
■ Leader visionnaire (charismatique) :

- Fédère autour d'une vision en donnant le pourquoi, le sens, le cap.
- Compte sur ses managers pour le « comment » et les solutions.
- Climat de travail très positif, mobilisateur.
- Inspirant et maîtrise l'art de communiquer.
- Permet de galvaniser les équipes mais ne fonctionne pas en temps de crise ou quand il faut agir vite.
- Repose sur un management capable de traduire les visions en actes.

Ce style de leadership inspirant repose sur la transparence et l'empathie.



Les styles de Leadership



■ Leader collaboratif :

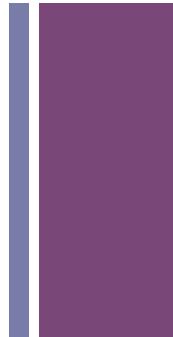
- Favorise les échanges et le « travailler ensemble ».
- Organise des séminaires de team building et apaise les conflits.
- Croit en l'harmonie et en quête permanente de la cohésion.
- Renforce la motivation et la confiance de l'équipe.

Ce style est perçu comme étant trop doux par les collaborateurs très performants. Il ne leur permet pas d'être valorisés à titre individuel tant le leader ne pense qu'en équipe.

Il n'est pas efficace non plus en temps de crise où il faut agir rapidement.



Les styles de Leadership



■ Leader participatif :

- Privilégie la voie de la démocratie et du consensus.
- Convaincu de l'intelligence collective.
- Sollicite l'avis de tout le monde avant de trancher.
- Climat positif où chacun se sent entendu.
- Améliore la créativité collective et l'innovation.

Ce style de leadership est peu efficace en temps de crise et ne favorise pas l'action rapide. Les personnes très performantes peuvent s'impatienter à attendre l'avis de la collectivité pour avancer.



Les styles de Leadership

■ Leader Coach :

- Investit sur le capital humain
- Renforce les compétences et aides les collaborateurs à dépasser leurs faiblesses.
- Vise le long terme en gardant devant lui les objectifs les plus proches.
- Chaque collaborateur se sent considéré et soutenu.
- Aide le collaborateur à améliorer sa productivité et être plus efficace dans l'autonomie.

Ce style est peu efficace en temps de crise et ne permet pas de faire rentrer les collaborateurs dans un style prédéfini.