



Oracle, Gestion du Capital Humain

Leadership :
Savoir déléguer
et diriger

Au programme

- Les différentes théories du leadership
- Quel est votre style de leadership ?
- Savoir déléguer

Le leadership est...

- ...le processus qui consiste à influencer les membres à comprendre et à accepter ce qui doit être fait et la manière de l'accomplir efficacement
- ...le processus qui consiste à aider les individus et les équipes à atteindre les objectifs partagés
- L'exercice d'un leadership d'équipe efficace est probablement le facteur le plus important dans le succès des équipes de travail

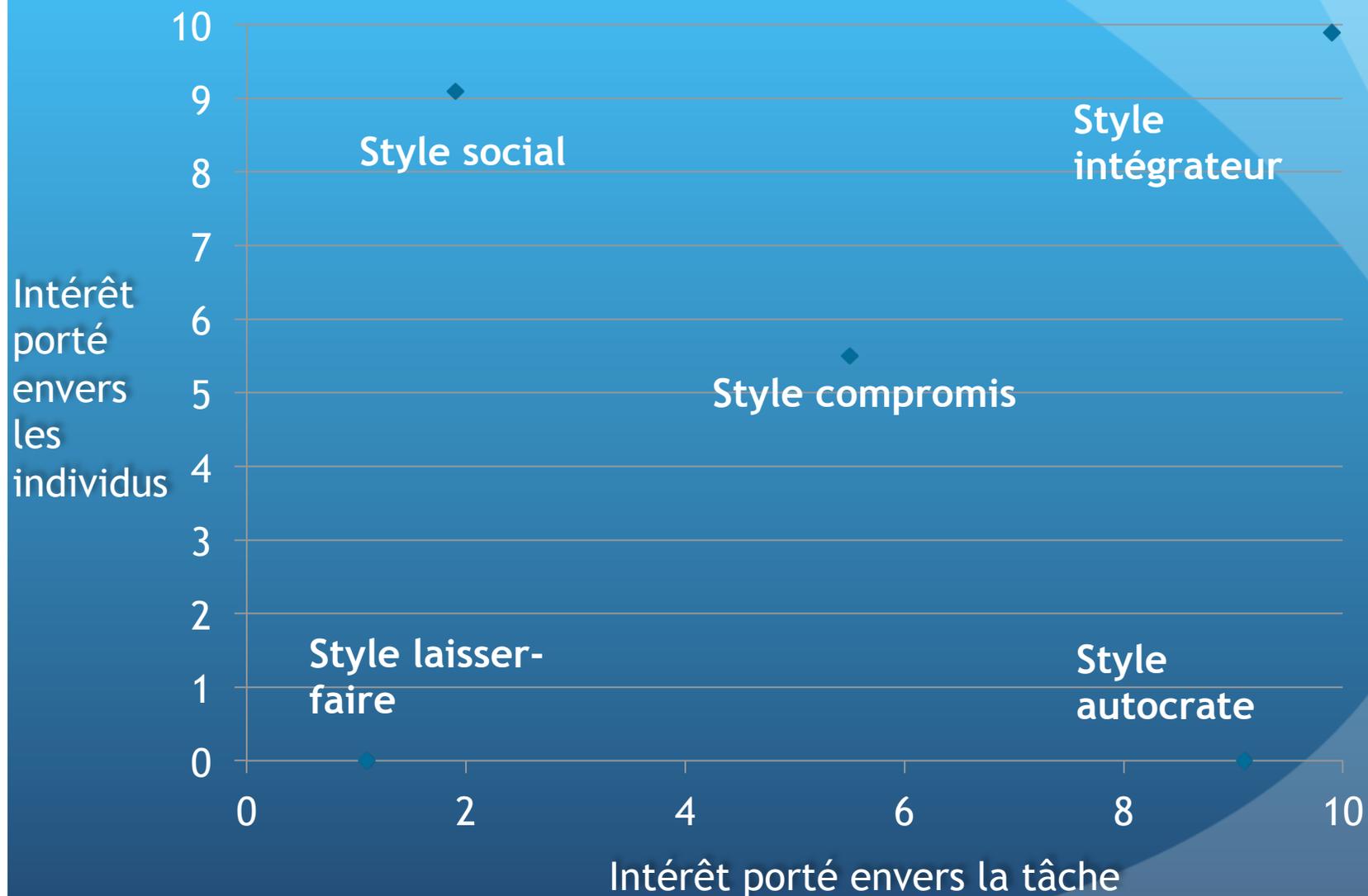
L'approche des attributs personnels

- Les capacités cognitives
- La vitalité et la résistance au stress
- La connaissance de la tâche
- Les habiletés de résolution de problèmes
- La connaissance tacite
- Le désir de pouvoir essentiellement altruiste
- L'Intégrité
- L'humilité
- L'amour sincère de ses employés
- La personnalité (Big 5)

L'approche des comportements

- Les leaders d'équipe efficaces accordent leur attention à trois catégories de comportements :
 - Comportements axés sur la «tâche»
 - Comportements axés sur les «relations»
 - Comportements axés sur le «changement»

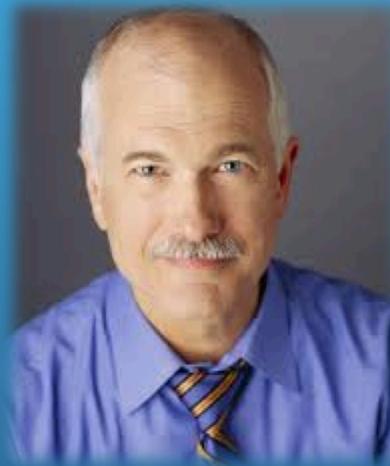
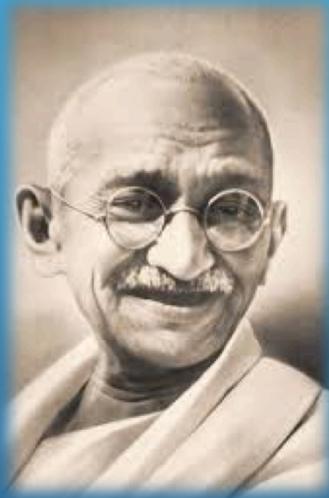
La grille de Blake et Mouton



Le leadership charismatique

- ...est celui qu'exerce un dirigeant qui, uniquement grâce à sa personnalité, parvient à exercer une influence forte et profonde sur ses subordonnés.
- ...leur besoin de pouvoir est renforcé par leur foi absolue en la rectitude morale de leurs points de vue
- ...Ils projettent l'image d'un modèle à suivre.
- ...Ils sont altruistes et servent la cause.
- ...Ils sont de bons orateurs et ont une bonne maîtrise de leur langage corporel.

Le leadership charismatique



Un nouveau modèle : Le leadership spirituel !

- ...Se fonde sur l'éthique et la pratique des religions.
- Les qualités associées au leader spirituel sont : la vision, l'espoir et la foi, le pardon, la loyauté, le courage, l'humilité, l'acceptation et la gratitude.



Une vision constructive du pouvoir

- Le pouvoir existe dans toute relation interpersonnelle
 - Il est à la fois inévitable, essentiel, dynamique et distribué
- Le pouvoir constructif exige un contexte de coopération où il est considéré comme une ressource...
 - qui s'accroît
 - qui peut être partagée
 - qu'il convient d'utiliser de manière bidirectionnelle
 - qui est utilisée pour maximiser les intérêts mutuels

Équilibrer la répartition du pouvoir

- L'efficacité d'une équipe de travail augmente lorsque
 - Le pouvoir est relativement équilibré entre les membres
 - Ce pouvoir s'appuie sur la compétence, l'expertise et l'information plutôt que sur l'autorité ou la popularité

La responsabilisation des équipes

- ⌘ La responsabilisation (empowerment) est un processus qui consiste à confier aux employés et aux équipes plus de pouvoir et de contrôle sur leur travail
- ⌘ La responsabilisation des équipes amène généralement une motivation accrue des membres à l'égard de la tâche due à une évaluation positive de celle-ci

Pour responsabiliser les équipes

- ◆ Transmettre des attentes de performance élevées
- ◆ Leur permettre de fixer leurs objectifs
- ◆ Les encourager à solutionner leurs problèmes
- ◆ Démontrer notre confiance en leurs capacités
- ◆ Rendre les membres imputables des résultats
- ◆ Confier à ceux-ci une tâche complète
- ◆ Confier aux équipes la gestion de leur personnel
- ◆ Partager avec elles de l'information stratégique

Questions et discussion

