

I. LE POUVOIR DANS L'ORGANISATION

Le pouvoir est la capacité de faire faire à quelqu'un quelque chose qu'il n'aurait pas fait spontanément. L'autorité est le droit d'exercer ce pouvoir. Dans une organisation, on peut distinguer différents types d'autorité :

- l'autorité institutionnelle (elle se justifie par la position officielle du supérieur dans l'organisation) ;
- l'autorité connaissance (elle repose sur son savoir) ;
- l'autorité personnelle (elle s'explique par ses qualités personnelles, par exemple le charisme).

II. LA DIVERSITÉ DES DIRIGEANTS

A – DIRIGEANTS ET PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE

Le fait que le dirigeant soit propriétaire ou non de l'entreprise qu'il dirige a des incidences sur les buts qu'il fixe à celle-ci.

Quand le dirigeant est propriétaire de son entreprise (entreprise familiale), il détermine librement les objectifs à atteindre. En général, il cherchera à développer son affaire et à rester indépendant. Quand il n'est pas propriétaire (entreprise managériale), le dirigeant doit respecter les contraintes imposées par les détenteurs du capital. En général, ces derniers cherchent à faire fructifier leur capital. Enfin, quand le dirigeant est à la tête d'une entreprise publique, les buts sont définis par l'État : continuité du service public et efficacité sont privilégiées.

B – DIRIGEANTS ET TAILLE DE L'ENTREPRISE

La taille d'une entreprise a des conséquences sur la manière avec laquelle un dirigeant remplit ses fonctions d'animation et de contrôle.

Ainsi, le dirigeant d'une PME privilégie les contacts directs et mène une gestion souvent paternaliste, c'est-à-dire qu'il peut être vis-à-vis de ses salariés à la fois protecteur et autoritaire.

III. LES STYLES DE DIRECTION

Ils indiquent la façon dont un supérieur dirige ses subordonnés. On oppose souvent le style de direction centré sur le supérieur et celui qui est centré sur le subordonné.



Dans la conception la plus autoritaire, le dirigeant adopte un style directif : il donne des consignes précises à ses subordonnés, qui doivent les suivre selon des procédures prédéfinies.

Dans la conception la moins autoritaire, le dirigeant choisit un style participatif : il consulte ses collaborateurs et les associe à la prise de décision.

Entre ces deux extrêmes existent toutes les possibilités intermédiaires. Cette classification des styles de direction reste évidemment théorique. Chaque dirigeant a son propre style de direction, mais un même dirigeant peut adopter différents comportements selon le problème à traiter, le contexte dans lequel il se pose, ses interlocuteurs...

Par ailleurs, le rôle du dirigeant évolue. Désormais, on attend de lui qu'il anime des équipes, qu'il « accompagne » ses subordonnés, et non plus qu'il se limite à donner des ordres.