
M.E.S., Numéro 129, Vol.1, juillet – août 2023

<https://www.mesrids.org>

Dépôt légal : MR 3.02103.57117

N°ISSN (en ligne) : 2790-3109

N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Mise en ligne le 29 juillet 2023



Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux
Kinshasa, juillet - août 2023

IMPACT DU STYLE DE LEADERSHIP SUR LA PRODUCTIVITE DES AGENTS ET LA RENTABILITE DE L'ENTREPRISE

par

Freddy MUGANZA BEYA

Doctorant en Sciences Economiques,

Pascal NDUDI NDUDI KAMBU

Assistant

*(Tous) Faculté des Sciences Economiques et de Gestion,
Université de Kinshasa*

Résumé

Tout au long de cette étude, il s'agissait d'amener les dirigeants d'entreprises publiques et privées à comprendre l'importance et la particularité de chaque style de leadership et son influence au sein de la gestion des ressources humaines, ainsi que de trouver l'outil efficace adapté à la gestion d'entreprise pour une productivité et une rentabilité garanties. Depuis plusieurs années, l'amélioration de l'efficacité de la gestion et de l'organisation fait l'objet de vives préoccupations. On reconnaît de plus en plus l'importance de la ressource humaine au sein de l'organisation, mais le problème reste toujours le même. Vous devez apprendre à utiliser cette ressource de manière appropriée pour atteindre vos objectifs personnels et organisationnels. Plusieurs méthodes sont mises en évidence dans cette étude. Dans un premier temps, il s'agissait de faire une corrélation entre les variables et une analyse ANOVA. Le coefficient du test ANOVA montre que l'amplitude des relations est significative, c'est-à-dire 0,03 à moins de 5 %. Le sous-ensemble homogène de l'ANOVA montre que la motivation des salariés n'est pas l'objectif principal pour être leader au sein de l'entreprise au-dessus de l'alpha au seuil de 5 %, soit 0,05.

Mots-clés : *style de leadership, productivité, rentabilité, entreprises, management.*

Abstract

Throughout this study, it was a question of bringing the leaders of public and private companies to understand the importance and the particularity of each style of leadership and its influence within the management of human resources, as well as finding the effective tool adapted to business management for guaranteed productivity and profitability. For several years, the improvement of management and organizational efficiency has been the subject of serious concern. It is recognized more and more the importance of the human resource within the organization, but the problem always remains the same one. You have to learn how to use this resource appropriately to achieve personal and organizational goals. Several methods are highlighted in this study. First of all, it was a question of making a correlation between the variables and an ANOVA analysis. The ANOVA test coefficient shows that the magnitude of the relationships is significant, ie 0.03 less than 5%. The homogeneous subset of ANOVA shows that employee motivation is not the main objective for being a leader within the company above alpha at the 5% threshold, that is, 0.05.

Keywords : *leadership style, productivity, profitability, companies, management.*

INTRODUCTION

Dans un monde en constante mobilité et changement, il est temps de porter notre regard sur le sujet essentiel qui donne aux entreprises un œil pour voir le chemin idéal menant à l'atteinte de leurs objectifs en toute sérénité et avec une rapidité remarquable. Il convient de souligner qu'aujourd'hui, les compétences managériales ne satisfont plus alors que le monde est marqué par une augmentation de l'imprévisibilité et du changement. (Bergery 2011).

Depuis plusieurs années, l'amélioration de l'efficacité de la gestion et de l'organisation fait l'objet de vives préoccupations. On reconnaît de plus en plus

l'importance de la ressource humaine au sein de l'organisation, mais le problème reste toujours le même. Vous devez apprendre à utiliser cette ressource de manière appropriée pour atteindre vos objectifs personnels et organisationnels.

La ressource humaine doit donc s'ajuster aux autres apports (ressources financières, matérielles, etc.) pour atteindre les résultats attendus. Les gens sont les ressources les plus précieuses de toute organisation, car ce sont eux qui travaillent, prennent des décisions et assument des responsabilités. Même si des ressources physiques, financières et autres sont disponibles, l'absence de ressources humaines pour gérer et utiliser correctement ces ressources pourrait conduire à l'échec de l'organisation. (Ferry 2014). La constante est que les styles de leadership influencent l'atteinte des objectifs organisationnels et contribuent positivement au succès de l'organisation lorsqu'ils sont bien appliqués voire négativement à la faillite de l'organisation, s'ils sont mal appliqués.

En effet, les styles de leadership sont l'un des facteurs les plus déterminants pour la performance des ressources humaines d'une part et pour la productivité de l'organisation d'autre part. Ainsi, certains facteurs tels que la baisse de la productivité de l'entreprise, les menaces de l'environnement dans lequel évolue l'entreprise, la baisse de la performance des ressources humaines méritent d'être pris en considération afin d'envisager l'adoption d'un style de leadership efficace. pour la compagnie (Collerette et Roy 1991).

Ainsi, connaissant toute une litanie d'objectifs que les dirigeants sont appelés à atteindre et à atteindre à court, moyen et long terme, ils sont contraints d'adopter un mode de fonctionnement (style de leadership) afin d'assurer la qualité de la performance des tâches à réaliser. Il est à noter que la question du style de leadership a été abondamment abordée par plusieurs théoriciens et praticiens de la gestion organisationnelle. Ainsi, la préoccupation majeure de ce dernier était de doter l'entrepreneur d'un style pour mieux diriger ses collaborateurs, style déterminant (décisif) dans les réactions et l'efficacité (productivité) du travail dont il a la charge. .

Puisque les styles de leadership varient, ses animateurs doivent suivre de près les tendances qui prévalent au sein de leurs organisations pour migrer facilement si nécessaire vers les styles appropriés afin de ne pas compromettre la continuité adéquate du climat de travail. Puisqu'un vrai leader est celui qui sait s'adapter au changement et que dans un marché actif les changements et les mutations sont de règle, il doit maîtriser les différents styles de leadership pour lui garantir une gestion optimale quelle que soit la situation. auxquels l'entreprise sera confrontée.

Nous sommes arrivés à la conclusion que la symbiose de la gestion et du leadership n'est pas toujours facile dans les activités commerciales quotidiennes. Le leadership est perçu comme un élément distinct du management, mais c'est un esprit et une philosophie qui complètent le management pour le rendre efficace dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'organisation.

En effet, dans le cadre de cette étude, donner du sens à cette problématique en formulant les questions suivantes : Comment le style de leadership pourrait-il être un facteur déterminant dans la gestion des ressources humaines ?

C'est la grande question qui guide la réflexion de cette étude et à laquelle il sera répondu dans les lignes qui suivent.

I. EXAMEN DU CONCEPT

Cette section est chargée d'éclairer les concepts clés qui composent cette étude.

1.1. Remarques sur la gestion

La compréhension du terme « gestion » pose avant tout un problème dans sa dimension linguistique. Il existe une opposition toxique et dure à la compréhension linguistique de la gestion. Certains le comprennent en français comme administration et

d'autres comme gestion ayant des connaissances sur leur écriture ou leur sens en anglais (Kchirid et al. 2021).

Aucune langue ne traduit fidèlement et parfaitement le terme « gestion ». Toutes ces considérations ne sont que linguistiques mais non scientifiques. Ainsi, la plupart des traducteurs, et notamment français, susceptibles ou mieux avisés de contourner cette barrière déchiffrée dans ces observations, retiennent la « gestion ». Les traducteurs professionnels du « bureau des temps élémentaires » s'occupent en disant à ce sujet : « le word management anglo-américain » est tellement riche en sons et en applications qu'il n'existe pas en français un seul mot à traduire. un constat fait sur la traduction française du mot management ne gardant pas le même sens et sens à cause de sa multifonctionnalité et multi-applicabilité et pourquoi pas la diversité de ses sonorités qui frappent nos oreilles (Ritzman et al. 2010).

Les autres expressions n'ont pas non plus d'équivalent en français. Ainsi, on résisterait pour éviter toute ambiguïté ou équivoque, à reproduire parfois le terme américain d'origine dans la traduction française. Qu'à cela ne tienne, le management est une expression anglo-saxonne. Venu des États-Unis, le mot management désigne l'action ou l'art de diriger et de gérer une entreprise.

Actuellement, la gestion est à la mode. Il a plus de poids sur celui de la gestion que pour son emploi chez les décideurs. Ainsi le définir c'est parfois en retirer certains éléments importants qu'il faut pour mieux le comprendre ou l'appréhender. Nous partons du principe que pour le définir il faut regrouper les différentes théories et pratiques pour les adapter à la situation flottante de ce siècle. (Dioux 2013) (Peaucelle et Guthrie 2015).

Selon Henry Fayol, le management est la mise en œuvre des moyens humains et matériels d'une entreprise pour atteindre ses objectifs. Elle correspond à l'idée de gestion et de pilotage appliquée à une entreprise ou une entité de celle-ci. Lorsqu'elle concerne l'entreprise dans son ensemble, elle peut généralement être assimilée à la fonction de gestion « la fonction administrative (Peaucelle et Guthrie 2015).

Selon H. Mintzberg, le management est un processus par lequel ceux qui ont des responsabilités formelles sur tout ou partie de l'organisation tentent de la diriger ou du moins de la guider dans ses activités. (Mintzberg 2020).

1.1.1. Culture managériale

Actuellement, plusieurs types de recherches sont menées concernant l'influence de la culture sur la gestion des organisations qui se situent aux niveaux macro, méso et micro-économique. (Girard 2008).

En effet, Renaud Sain Saulieu définit la culture comme le réservoir thésaurisé, transmis soigneusement élaboré par l'histoire d'un ensemble de valeurs, de règles et de représentations collectives qui opèrent au plus profond de la relation humaine. (Sainsaulieu 2019).

Le management est fortement influencé d'abord par la culture nationale des pays et d'autres types de culture existant au sein des organisations. De ce fait, les managers doivent rechercher en permanence l'adéquation culturelle entre les objectifs de l'entreprise, de l'organisation et ceux des travailleurs voire du groupe social d'accueil. (Ritzman et al. 2010).

1.1.2. Principes de gestion

Le principe de gestion a évolué grâce à l'influence de différentes théories de gestion, qui se sont concrétisées grâce à la contribution considérable de divers auteurs tels que : H. Fayol, P. Drucker et H. Mintzberg (Peaucelle et Guthrie 2015 ; Mintzberg 2020 ; Drucker 2020).

Henri Fayol est un ingénieur français considéré comme le premier théoricien à s'intéresser à l'administration des entreprises. En 1916, Fayol publie son ouvrage principal,

considéré comme l'un des classiques de la littérature de gestion : « Administration industrielle et générale », dans lequel il définit les cinq principes clés de la gestion : prévoir et/ou planifier, organiser, ordonner, coordonner et contrôler.

1.2. La direction

Bien que le leadership ait fait l'objet d'un nombre important d'études au cours des dernières décennies, ce concept n'est pas encore clairement défini. En fait, il existe autant de définitions du leadership qu'il y a de personnes qui ont essayé de définir le concept.

Emprunté à l'anglais, le terme leadership désigne la position du leader, c'est-à-dire l'influence et la position d'un individu sur le groupe. Un bon leader se définit donc par sa capacité à mobiliser ses troupes pour atteindre ses objectifs. La définition du leadership comprend plusieurs qualités et caractéristiques, telles que la confiance en soi, la recherche de l'exemplarité, l'ouverture d'esprit et la capacité d'un individu à faire face aux difficultés au sein de l'entreprise, précisément en période de crise.(Nelson 2011).

Les compétences de leader ne sont pas un secret. Alors que certaines personnes semblent nées pour être des leaders, tout le monde peut apprendre ce rôle et développer les compétences nécessaires(Collerette et Roy 1991). Contrairement à ce que pensent certains managers, la plupart des employés veulent pouvoir être fiers de leur entreprise et, s'ils en avaient l'occasion, donneraient tout pour une cause en laquelle ils croient. Chaque entreprise abrite un immense puits de créativité et d'énergie qui n'attend que d'être tapé. Les dirigeants se connaissent et incitent les employés à agir pour réaliser de grandes choses.

Les dirigeants s'engagent à communiquer avec leurs employés pour leur fournir toutes les informations concernant l'entreprise. Les employés veulent faire partie intégrante de l'entreprise et veulent que leurs opinions et suggestions soient entendues. Ainsi, les grands leaders obtiennent leur engagement en établissant des lignes de communication au sein de l'entreprise, de haut en bas, de bas en haut et à l'intérieur de chaque niveau.

1.2.1. Styles de leadership dans l'organisation

En effet, l'équipe Asana propose aux leaders 11 styles de leadership fréquemment appliqués pour donner à leur équipe les moyens de se démarquer. Pour cette étude, quatre ont été abordés : leadership autoritaire, leadership participatif (ou démocratique), leadership laissez-faire (ou déléguatif), leadership visionnaire(Guiol et Muñoz 2007).

II. APPROCHE METHODOLOGIQUE ET ANALYSE DES RESULTATS

2.1. Approche méthodologique

L'objectif d'une étude scientifique est d'apporter des solutions afin de résoudre les problèmes qu'elle pose. Un tel objectif se traduit par la production de résultats fiables et valides qui sont utilisés pour prendre des décisions efficaces.

2.1.1. Identification de la cible de l'étude

La population est un ensemble d'individus qui, dans leur ensemble, peuvent être étudiés. C'est aussi un ensemble, un sous-ensemble composé d'éléments définis ou non. On parle alors de population statistique qui objective l'étude(Durkheim 1968). Par conséquent, la population d'étude est un terme appliqué à un ensemble de sujets ou d'objets utilisés pour mener des recherches scientifiques. En d'autres termes, c'est un terme appliqué à un ensemble de sujets ou d'objets utilisés pour mener des recherches scientifiques. Dans le cas de cette étude, les groupes cibles sont les entreprises publiques et privées congolaises.

2.1.2. Taille de l'échantillon

Dans le cas de cette étude, 60 entreprises (privées et publiques) ont été interrogées, celles qui ont accepté de répondre à des questions préparées.

2.1.3. Traitement de l'information

Plus généralement, le terme « traitement de données » désigne tout processus qui convertit des données d'un format à un autre et doit être appelé « conversion de données » ou « encodage de données ». Le logiciel SPSS version 21 a été utilisé pour cet encodage des données.

2.2. L'analyse des données

L'analyse de données est un ensemble de techniques statistiques appliquées à un ensemble de données pour en extraire des informations pertinentes ; cette extraction s'appelle l'exploration de données. L'objectif est d'identifier des tendances, des modèles ou des comportements, ou de trouver des liens ou des règles. Dans cette étude, une analyse descriptive a été utilisée. Cette analyse permet de présenter la structure globale de l'échantillon à l'aide d'une analyse d'ordre supérieur.

2.2.1. Présentation des résultats par analyse multivariée

Plusieurs méthodes sont mises en évidence dans cette section pour vérifier les hypothèses soulevées dans l'introduction de notre travail. Dans un premier temps, il s'agira de faire une corrélation entre les variables et une analyse ANOVA.

2.2.2. Corrélations entre variables

Le coefficient de corrélation donne la force du degré de connexion entre deux variables ou plus. Cette mesure peut démontrer l'existence d'un lien entre les variables indépendantes et dépendantes. La corrélation est une mesure de lien linéaire. L'analyse de corrélation est effectuée lorsque les deux variables sont métriques. Le coefficient R (de -1 à 1) permet de voir le degré de lien linéaire. L'hypothèse nulle du test est qu'il n'y a pas de relation entre les deux variables ($r=0$). La règle de décision du test SPSS est basée sur un niveau de signification statistique, la valeur p. Si p (significativité) est inférieur à 0,05, nous rejetons H_0 . La conclusion sera donc que, si p est inférieur à 0,05, il semble y avoir un lien entre les variables.

Tableau 1 : Matrice de corrélation

Variable	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	0,57	1					
3	-0,125	0,530	1				
4	-0,150	0,268	0,225	1			
5	-0,151	0,289	-0,124	-0,004	1		
6	-0,071	0,510	0,810	0,329	0,158	1	1
7	-0,124	0,192	-0,022	0,010	-0,020	-0,092	

Source :Auteur, sur la base des données de l'étude à l'aide du logiciel SPSS

Le test des coefficients de corrélation simple ne peut pas être considéré comme

Pour l'étude de la relation des variations (1, 2, 3, 4, 5.6, et 7), mais il permet d'avoir une vue d'ensemble sur les différentes relations qui pourront être détaillées par la suite. Les coefficients de corrélation simples détaillés dans le tableau 2 montrent que :

- la préférence pour un style de management informel (2) est positivement corrélée au leadership (1) et inversement ;
- donner plus d'importance aux réalisations individuelles qu'aux réalisations collectives

de l'équipe (3); encourager les employés à prendre des décisions qui ont un impact direct sur l'entreprise (4) ; Participation à des activités de coaching ou de formation pour améliorer vos compétences (5); Demander aux employés de donner leur avis sur les actions (6), et accepter l'idée de déléguer l'entière responsabilité aux employés sont corrélés négativement avec le leadership (1).

❖ Noms des variables

1. Direction;
2. Préférence pour un style de gestion informel ;
3. Donner plus d'importance aux réalisations individuelles qu'aux réalisations collectives de l'équipe;
4. Encourager les employés à prendre des décisions qui ont un impact direct sur l'entreprise ;
5. Participation à des activités de coaching ou de formation pour améliorer vos compétences;
6. Demandez aux employés de donner leur avis sur vos actions ;
7. Acceptation de l'idée de déléguer l'entière responsabilité à vos collaborateurs ?

2.2.3. Comparaison de plusieurs moyennes (ANOVA)

L'analyse de la variance consiste en la comparaison des moyennes entre les variables ayant plus de deux modalités (Bofoya Komba 2017). L'ANOVA est un test statistique qui généralise le test t-Student au cadre de comparaisons de plusieurs moyennes. Plus grande est la différence entre les moyennes de groupe observées dans l'échantillon, plus grande est la probabilité qu'une relation existe dans la population. Plus la dispersion dans les groupes est faible, plus la différence entre les moyennes dans la population est réelle.

L'hypothèse nulle dans ce test sera que les moyennes sont égales. La règle de décision du test SPSS est basée sur un niveau de signification statistique de la valeur F ou p. Si p est inférieur à 0,05, nous rejetons H0. La conclusion sera donc que, si p est inférieur à 0,05, il semble y avoir un lien entre les variables.

Tableau II. ANOVA

		Somme des carrés	df	Carré moyen	F	sign.	
Leadership * Tenez-vous compte de l'avis de vos employés avant de prendre une décision ?	Entre groupes	(Combiné)	.794	4	.199	11,772	.000
		Linéarité	.002	1	.002	.009	.923
		Écart par rapport à la linéarité	.792	3	.264	1.027	.388
	Au sein des groupes		14 139	55	.257		
	Total		14 933	59			

Source : auteur basé sur les données SPSS

La statistique F = 11,772 a un p (signification) de 0,000, ce qui signifie que nous acceptons l'hypothèse alternative. Il semble y avoir une différence entre le leadership au sein de l'entreprise et l'opinion des employés avant de prendre une décision. La conclusion est donc que p est inférieur à 0,05, donc il y a un lien entre les variables.

Tableau III. Mesure de l'association entre les variables

Mesures d'association				
	R	R au carré	Eta	Eta au carré
Leadership * Tenez-vous compte de l'avis de vos employés avant de prendre une décision ?	-.013	.000	.231	.003

Source : auteur basé sur les données SPSS

Le coefficient du test anova montre que l'amplitude des relations est significative, c'est-à-dire 0,03 à moins de 5 %.

Tableau IV. Sous-ensembles homogènes d'ANOVA

Direction		
Ryan-Einot-Gabriel-Welsch F		
La motivation de vos employés est-elle l'un de vos principaux objectifs en tant que leader ?	PAS	Sous-ensemble pour alpha = 0,05
		1
Certainement pas	4	.2500
Rarement	5	.4000
Parfois	13	.5385
Très souvent	28	.5714
Souvent	dix	.6000
sign.		.756
Les moyennes des groupes dans des sous-ensembles homogènes sont affichées.		

Source : auteur basé sur les données SPSS

Le sous-ensemble homogène d'anova montre que la motivation des salariés n'est pas l'objectif principal pour être leader au sein de l'entreprise au-dessus d'alpha au seuil de 5 %, soit 0,05.

CONCLUSION

Au crépuscule de cette étude qui portait sur l'Impact du Style de Leadership sur la productivité des Agents et la Rentabilité des Entreprises.

Tout au long de cette étude, il s'agissait d'amener les dirigeants d'entreprises publiques à comprendre l'importance et la particularité de chaque style de leadership et son influence au sein de la gestion des ressources humaines, ainsi que de trouver l'outil efficace et adapté à la gestion des entreprises publiques pour une productivité et une rentabilité garanties.

Les résultats des analyses montrent que la statistique $F = 11,772$ a un p (signification) de 0,000, ce qui signifie que nous acceptons l'hypothèse alternative. Il semble y avoir une différence entre le leadership au sein de l'entreprise et l'opinion des employés avant de prendre une décision. La conclusion est donc que p est inférieur à 0,05, donc il y a un lien entre les variables. Le coefficient du test ANOVA montre que l'amplitude des relations est significative, c'est-à-dire 0,03 à moins de 5 %. Le sous-ensemble homogène de l'ANOVA montre que la motivation des salariés n'est pas l'objectif principal pour être leader au sein de l'entreprise au-dessus de l'alpha au seuil de 5 %, soit 0,05.

Référence bibliographique

- Bergery, Ligne. 2011. Le management par les valeurs. Lavoisier.
- Bofoya Komba, Beaujolais. 2017. « Mathématiques pour économistes : Cours et exercices résolus ». Mathématiques pour économistes, 1-456.
- Collerette, Pierre et Mario Roy. 1991. Pouvoir, leadership et autorité dans les organisations. Presses de l'Université du Québec.

- Dioux, Jacques. 2013. Gestion du merchandising : Fondamenteux, E-commerce, E-marketing. De Boeck Supérieur.
- Drucker, Peter F. 2020. Peter F. Drucker sur les fondamentaux de la gestion. Harvard Business Review Press.
- Durkheim, Émile. 1968. « [1895]. Les règles de la méthode sociologique ». Presses universitaires de France.
- Ferrary, Michel. 2014. Gestion des ressources humaines : Marché du travail et acteurs stratégiques. Dunod.
- Girard, Bernard. 2008. Une révolution du management. Verticales.
- Guiol, Patrick et Jorge Muñoz. 2007. « Management, participation et santé des salariés : des médecins et des salariés parlent ». Revue internationale de l'économie sociale, n° 304 : 76-96.
- Kchirid, Amina, Zakia Benhida, Yasmina Bennis-Bennani, Nouredine Cherkaoui, Adil Cherkaoui, Salima Debbarh Mounir, Soumaya Dlimi, Mohamed Elhaous, Abdellatif Komat, et Raja Temnati. 2021. Gestion Des Entreprises. Éditions Ellipses.
- Mintzberg, Henri. 2020. Le management : Voyage au centre des organisations - poche. Eyrolles.
- Nelson, Bob. 2011. Le Management Pour les Nuls. edi8.
- Peaucelle, Jean-Louis et Cameron Guthrie. 2015. Henri Fayol, le Gérant. Routledge.
- Ritzman, Larry P., Jacky Renart, Lee J. Krajewski et Christopher Townley. 2010. Gestion des opérations : principes et applications. Pearson Education France.
- Sainsaulieu, Renaud. 2019. L'identité au travail. Presses de Sciences Po.