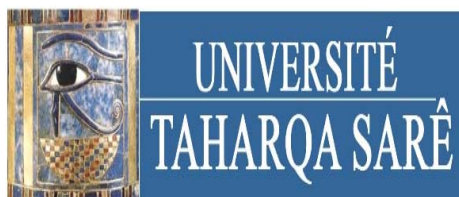


REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



SYMPOSIUM DU MANAGEMENT

Conférence Internationale de Rentrée Académique

24 au 30 Octobre 2019
ABIDJAN

COLLOQUE 2

Thème
« SPIRITUALITE, LEADERSHIP ET
TRANSFORMATIONS DANS LES ENTREPRISES ET
LES ORGANISATIONS »

Présidence Scientifique
Prof ESSANE Séraphin
Président de l'Université Taharqa Saré
Membre de l'Académie Ivoirienne (ASCAD)

APPEL À COMMUNICATIONS

I- CONCEPTS : MANAGER, LEADER

« La fonction transformationnelle du leadership s'est imposée comme la finalité première du *leadership*. Elle permet notamment de distinguer le *leader* du *manager*. Ainsi dans ce courant, le leadership est avant tout une force de transformation de soi, des autres et du monde. Le *leader* est ainsi celui qui influence les groupes en vue d'une transformation. Le *manager* est celui qui cherche à consolider ce qui existe déjà. » (Cécile DEJOUX)

Le *manager* maintient les standards, assure la continuité de l'activité, planifie et budgétise, organise et recrute, contrôle et résout des problèmes, alors que le *leader* suscite l'engagement, transforme l'activité, montre la direction, aligne les équipes, motive et inspire.

II- PROBLÉMATIQUE DU LEADERSHIP

II.1- LEADERSHIP & SPIRITUALITÉ

Le leadership se caractérise comme *une force de transformation des organisations, des groupes*, donc une pratique fondée sur une problématique majeure, le changement dans les organisations, les groupes. Le leadership développe une problématique critique en regard de la tradition managériale classique qui donnant un primat à la rationalité, relègue la spiritualité comme un sujet tabou en entreprise. En effet, paradoxalement, il faut relever ce qui fonde l'impact ou l'influence du leadership la force de transformation, et c'est la seconde spécification du leadership, une culture qui est une *spiritualité* : *vision, valeurs, éthique, sens*. Les évolutions historiques des siècles derniers attestent des liens, la métaphysique et l'éthique protestantes ont favorisé l'essor du capitalisme (Max WEBER), la croyance dans le progrès, la science et l'éthique progressiste ont facilité l'essor du capitalisme industriel.

II.2- MODÈLE DE LEADERSHIP POUR LE XXI è

La *qualité du leadership* préoccupe les organisations du XXI è siècle, comme un avantage concurrentiel majeur :

- Réduire les risques psychosociaux
- Améliorer les performances globales
- Devenir innovante

La tendance est dans l'amélioration de la *qualité éthique* des pratiques managériales, soit encore, une *humanisation* du management.

II.3- NOUVELLE CULTURE DU LEADERSHIP

La problématique d'une *alternative au modèle* de leadership hiérarchique traditionnel est actuelle. Une nouvelle culture du leadership émerge, à la fois *humaniste et holiste* qui prend en compte toutes les dimensions de l'être humain, y compris l'émotionnel et le spirituel, habituellement absentes des relations de travail traditionnelles qui veulent se limiter au rationnel. Cette approche favorise l'émergence des potentiels, la valorisation des talents et l'épanouissement professionnel et personnel. Le modèle de « **l'intelligence spirituelle** » du leadership émerge à la suite de celui de « l'intelligence émotionnelle », dont une illustration, le « *servant leadership* », sur des principes puissants des relations humaines, « *l'écoute et le service à autrui* », créant une motivation intrinsèque qui respecte la liberté de l'individu et contribue à le faire grandir...

III- AXES DE RÉFLEXION

Les thèmes de la problématique sont des objets que nous invitons à travailler dans une perspective compréhensive ou critique

Téléphones : **0022522522503 / 0022504323064** / E-mail : koodal.taharqasare@gmail.com