



CADRE DES SYLES DE LEADERSHIP DE LEWIN

En 1939, le psychologue Kurt Lewin a mené une étude qui a identifié trois styles de leadership fondamentaux et a souligné l'effet que chaque style avait sur les membres de l'équipe. Ses recherches ont également montré que les dirigeants obtiennent des résultats différents lorsqu'ils dirigent leurs équipes de différentes manières. Les trois principaux styles de leadership qu'il a identifié étaient:

- Leadership autoritaire (autocratique).
- Leadership participatif (democratique).
- Leadership déléguatif (laissez-faire).

Il est important de comprendre les avantages et les inconvénients de chaque style, afin que nous puissions reconnaître notre propre style de leadership naturel et adapter notre approche à notre situation. Il est utile de comprendre chacun de ces trois styles afin de savoir quand et comment les utiliser, et pour savoir quels comportements éviter si vous souhaitez tirer le meilleur parti de votre équipe.

Leadership Autoritaire (Autocratique)

Vous dirigez de manière autoritaire lorsque vous prenez des décisions sans consulter les membres de votre équipe. Vous dites aux gens quoi faire et comment le faire. L'avantage du leadership autoritaire est qu'il est très efficace: vous pouvez prendre des décisions rapides et les gens n'ont pas leur mot à dire sur ce qu'ils font. L'inconvénient est qu'un environnement de travail autoritaire est souvent démoralisant et démotivant pour les gens. Vous risquez également de ne pas obtenir la contribution de membres de l'équipe qualifiés et bien informés si vous utilisez cette approche, ce qui peut sérieusement limiter l'innovation et les performances de votre équipe.

De plus, dans de nombreuses cultures, les gens ressentent naturellement du ressentiment et résistent au leadership autoritaire. Cela peut provoquer le désengagement et le mécontentement de votre équipe, voire rendre les gens agressifs ou hostiles; et cela peut conduire à un absentéisme élevé et à une rotation accrue du personnel. Le leadership autoritaire est souvent approprié lorsque vous devez prendre des décisions rapides pendant les crises, mais il est nocif dans de nombreux environnements de travail modernes

Leadership Participatif (Démocratique)

Avec le leadership participatif, vous avez le dernier mot sur les décisions, mais vous impliquez les membres de l'équipe dans le processus de prise de décision. Cela renforce la confiance et de bonnes relations de travail, et les membres de l'équipe se sentent responsabilisés et engagés dans leur travail.

L'inconvénient du leadership participatif est qu'il peut ralentir le processus de prise de décision, ce qui peut conduire à des opportunités manquées. Cela peut être particulièrement dommageable en cas d'urgence ou de crise.



Leadership Déléгатif (Laissez-Faire)

Le leadership déléгатif ou de laissez-faire est très pratique. Lorsque vous utilisez ce style, vous autorisez les membres de l'équipe à définir leurs propres objectifs et délais, et vous les laissez déterminer comment effectuer leur travail. Le leadership déléгатif est plus efficace lorsque les membres de l'équipe sont très motivés et hautement qualifiés, et lorsque vous pouvez fournir des commentaires fréquents sur les performances et les progrès. C'est également efficace lorsque vous travaillez avec des pigistes ou des consultants.

L'inconvénient du leadership déléгатif est qu'il peut conduire à de mauvaises performances dans les équipes où les gens ont de faibles niveaux de compétence, peu de motivation ou de mauvaises connaissances.

Résumer:

Sa conclusion la plus importante est que les gens ont tendance à avoir du ressentiment contre le leadership autoritaire et qu'ils peuvent devenir agressifs, démoralisés ou démotivés lorsqu'ils y sont soumis. En revanche, vous devez utiliser des approches participatives ou déléгатives du leadership pour tirer le meilleur parti des gens.