

Notion de Groupe : Le Leadership

Soumis par Stephane Desbrosses

Plusieurs recherches ont tenté de mettre en évidence les caractéristiques de la personnalité du leader. Il semble qu'il s'agisse d'une personne ayant le sens des responsabilités et s'adaptant aisément aux situations auxquelles le groupe est confronté. L'image qu'il projette et sa facilité à communiquer en font une source d'influence personnelle, qui ne dépend ni d'un statut social, ni d'un pouvoir coercitif, comme c'est le cas pour le pouvoir et l'autorité. À côté de cette approche personnalisée, il faut cependant insister, comme le fait Fiedler (1978), sur le fait que le niveau de maîtrise du leader sur le groupe dépend surtout des circonstances, et repose même parfois sur le hasard.

Le leadership est très souvent lié à la capacité d'une personne, qui a accès à certaines ressources ou qui présente des qualités particulières, de se mettre en évidence au moment où le groupe se trouve dans une situation réclamant qu'une direction soit imposée à son action.

Les sociopsychologues ont isolé un certain nombre de facteurs intervenant dans le fait qu'une personne ait plus de chance qu'une autre d'être choisie comme leader d'un groupe, mais également d'être un leader efficace.

Un groupe attend de son leader qu'il sache coordonner les activités, assure la sécurité des membres et leur donne confiance en l'avenir.

Il semble également qu'il soit toujours plus facile de diriger un groupe dans des activités précises, lorsque le leadership est légitime et que les objectifs sont définis de façon claire.

On distingue deux types de leaders. Le premier est le leader fonctionnel, compétent, centré sur la tâche, c'est lui qui veille à la poursuite des objectifs du groupe. L'autre type de leader est le leader affectif aimé, centré sur les relations entre les membres. Des études ont montré que le leader fonctionnel réussissait toujours plus à s'imposer dans les situations très favorables ou très défavorables, alors que le leader affectif y arrivait plus facilement dans les situations intermédiaires. De plus, il a été montré que, lorsque le rapport des sexes est équilibré dans un groupe, le leader fonctionnel est le plus souvent un homme, alors que le leader affectif est généralement une femme (voir Bergeron, 1979).

Lippitt et White (1939) ont voulu montrer la prééminence du phénomène de groupe sur les facteurs personnels, à partir d'une recherche dans laquelle trois groupes d'enfants étaient chacun confrontés à un type de leadership particulier, dans le cadre d'une tâche à réaliser:

le leadership autoritaire était représenté par un animateur se considérant comme seul habilité à prendre les décisions, relatives à la réalisation de la tâche;

le leadership démocratique reposait sur le fait que les décisions étaient prises, après discussion entre l'animateur et les membres du groupe;

le leadership laisser-faire se traduisait par une attitude passive de l'animateur qui laissait au groupe l'entière liberté de prendre les décisions qu'il jugeait utiles.

Les résultats indiquent que, si la performance fut meilleure dans les deux premiers groupes, le climat se caractérisait, lui, par une très grande agressivité chez les membres animés de façon autoritaire et laisser-faire, indiquant par là que le leadership de type démocratique semble celui qui permet d'obtenir les meilleures performances, dans un climat favorable.

Source : Cours de Psychologie Sociale - Dijon