

Pour être en mesure de bien adopter un style de leadership en fonction de la situation, le ou la leader doit développer quatre habiletés, à savoir :

1 La connaissance de soi

Apprendre à connaître son style personnel de leadership et à en évaluer les forces et faiblesses.

S'il ou elle connaît ses forces, il ou elle peut les utiliser avantageusement dans ses relations avec ses employé(e)s. S'il ou elle connaît ses faiblesses, il ou elle tentera de les éliminer ou de les amenuiser en se perfectionnant ou en s'adjoignant des personnes qui possèdent des caractéristiques complémentaires.

2 La souplesse

Apprendre à utiliser avec souplesse toute une gamme de styles de leadership.

La théorie du leadership de situation est relativement simple. Il n'y a pas en soi un style de leadership qui soit meilleur qu'un autre.

Un ou une leader efficace est celui ou celle qui adaptera son style de leadership au niveau de maturité de l'individu ou du groupe concerné, par rapport à une tâche donnée et à un moment précis.

En d'autres termes, il s'agit « d'adapter le traitement au patient ou à la patiente ». Ainsi, si un(e) employé(e) a un faible niveau de développement par rapport à une tâche donnée, il faudra adopter un style plus structurant. Un(e) employé(e) possédant un haut niveau de développement préférera un(e) leader qui lui déléguera davantage de responsabilités, parce qu'il ou elle se sent compétent(e) et qu'il ou elle est motivé(e) à le faire.

3 Le diagnostic

Apprendre à diagnostiquer le niveau de développement et les besoins des personnes placées sous leur responsabilité.

De la même façon, il faut aussi « des traitements différents pour un(e) même patient(e) ». Il se peut qu'un(e) employé(e) se situe à un certain niveau de maturité pour une tâche donnée et qu'il ou elle soit à un autre niveau pour une autre de ses fonctions. Le ou la leader efficace utilisera donc deux styles différents selon la tâche concernée.

De là l'importance d'être capable de **diagnostiquer le niveau de maturité des individus concernés** et de **s'adapter en utilisant le style de leadership approprié.**

4 La négociation

Apprendre à se mettre d'accord avec elles, à négocier le style de commandement dont elles ont besoin.

Un(e) individu peut avoir besoin d'un style de leadership directif (structurant), il ou elle veut des explications claires sur ce qu'il ou elle doit accomplir, comment le réaliser, où et à quel moment, et ensuite, être suivi(e) de près lors de réalisation.

OU

Un(e) individu peut avoir besoin d'un style de leadership participatif, à savoir être écouté(e), lui apporter assistance et encouragement dans ses efforts, puis être sollicité(e) dans la résolution des problèmes et dans la prise de décision.

Si vous souhaitez approfondir vos réflexes de gestion et développer votre leadership au quotidien, découvrez notre formation en ligne sur les compétences managériales :

<https://csmoca.org/services-entreprises/outils-personnel/competences-manageriales/>