



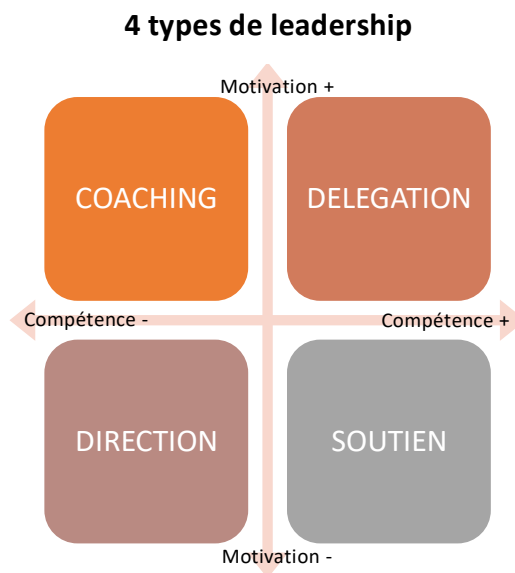
# 4 types de leadership

## Le concept en bref

Toutes les théories de leadership ou de management s'entendent sur un point : il n'y a pas de type de leadership idéal, qui fonctionnerait parfaitement, en toute circonstance.

Le modèle proposé ici, issu des travaux de Paul Hersey et Kenneth Blanchard sur le Leadership situationnel, présente 4 types de leadership : direction, soutien, coaching et délégation.

La pertinence de chaque style dépendra de l'autonomie des collaborateurs, qui se mesure par leur motivation et leur compétence.



## 4 types de leadership

### Direction

Le leader directif structure l'équipe et donne des objectifs précis. C'est un leadership centré sur la tâche, et sur le leader.

**Les + :** Lorsque les membres d'une équipe ont besoin de direction - notamment lorsqu'ils débutent - le leadership de direction donne des instructions claires et opère un suivi des activités afin de célébrer les progrès et proposer des solutions aux problèmes.

**Les limites :** Ce type de leadership est transitoire, vers une plus grande compétence et autonomie de l'équipier. Autrement, il peut devenir infantilisant et dictatorial.

### Coaching

Le leadership de type coaching, ou persuasion, est davantage dans la mobilisation et l'encouragement de l'équipe. Le leader reste concentré sur les tâches tout en développant la relation de confiance : il conseille et suggère au lieu de dire quoi faire.

**Les + :** Le leadership de type coaching est pertinent lorsque les équipiers progressent en autonomie, mais qu'ils ont encore besoin de développer leurs compétences.

**Les limites :** Ce type de leadership est encore très focalisé sur la direction donnée par le leader. Il nécessite un minimum d'autonomie de la part des équipiers.

### Soutien

Le leader qui soutient travaille sur un pied d'égalité avec ses équipiers : tous participent aux prises de décision, les détails de la mise en œuvre sont laissés aux collaborateurs et le leader vérifie la qualité des résultats obtenus. C'est un leadership centré sur la personne, peu interventionniste.

**Les + :** Le soutien est pertinent pour des collaborateurs qui ont acquis les compétences nécessaires, mais qui restent encore inconsistants dans leur performance.

**Les limites** : Ce type de leadership ne peut fonctionner qu'avec des collaborateurs compétents, dont la motivation est grandissante. Si ces deux éléments ne sont pas réunis, le soutien sera vu comme un « laisser-faire » qui peut conduire à des problèmes de performance.

## Délégation

Le leader implique, responsabilise ses équipiers et délègue à la fois la prise de décision et l'opérationnel. Le leader délégatif reste en retrait et offre son soutien lorsqu'il est sollicité, les équipiers donnant le rythme.

**Les +** : Lorsque les équipiers sont compétents et motivés ce type de leadership permet la prise d'initiative, l'innovation et la croissance.

**Les limites** : La délégation est un type de leadership fondé sur la confiance. Si cette confiance est mal placée – soit par un manque de compétence, soit par un manque d'engagement du collaborateur – les résultats de l'équipe peuvent rapidement devenir inquiétants, sans que le leader n'ait les moyens de s'en rendre compte.

## Cela vous concerne

En tant que responsable d'une équipe ou d'une organisation, vous avez un style de leadership « naturel ». Il en est de même pour chaque personne avec qui vous travaillez. En tant que leader, votre responsabilité est de fournir le soutien et la liberté dont vos collaborateurs ont besoin, tout en vous assurant que le travail soit accompli selon les standards requis.



### On garde en tête

Aucun style de leadership n'est meilleur qu'un autre. L'enjeu, c'est une approche appropriée au niveau de compétence et de motivation de vos collaborateurs.

## Applications pratiques

**>>> Identifiez votre style de leadership préféré**, avec ses points forts et ses limites. Connaître son type de leadership naturel, c'est aussi rechercher intentionnellement de nouvelles compétences à développer pour mieux répondre à un contexte pour lequel un autre type de leadership serait plus pertinent.

**>>> Identifiez les besoins de vos équipiers**, non seulement dans leurs demandes, mais aussi dans vos exigences (*un équipier peut revendiquer davantage d'autonomie, mais s'il s'est montré non fiable dans le passé, votre approche devra en tenir compte*) de manière à adapter votre type de leadership.

**>>> Adaptez votre leadership à l'équipe en général, et à chaque équipier en particulier**. Vous aurez une approche générale face au groupe, mais vous pouvez également adopter une approche spécifique envers l'un ou l'autre collaborateur, selon qu'il se distingue du groupe. Basez-vous sur les faits pour justifier davantage d'autonomie ou de suivi, ou au contraire davantage de contrôle et de directivité.

## Pour aller plus loin

- Bibliographie : [Situational leadership](#), par John. K. Whitehead
- Voir aussi l'article « [Avoir du succès](#) » par Ketsia BONNAZ

Dans mes activités de consultance, coaching et formation, j'ai accumulé des ressources utiles aux responsables d'équipe et de structures. Ces fiches gratuites se veulent simples et pratiques. Si vous voulez aller plus loin, je vous propose un accompagnement personnalisé - contactez-moi à [ketsia.bonnaz@gmail.com](mailto:ketsia.bonnaz@gmail.com)