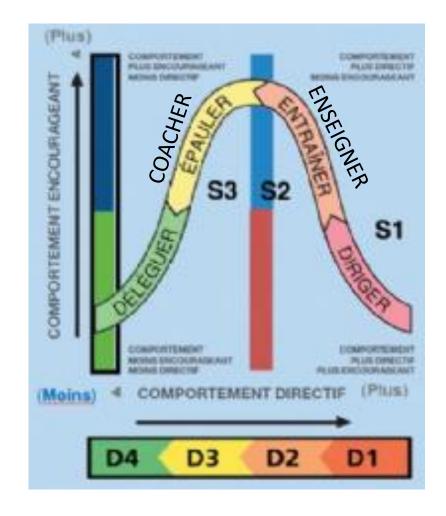
Le modèle des styles de leadership

- •D1 : Compétence faible mais engagement élevé (débutant enthousiaste).
- •D2 : Compétence faible à moyenne et engagement faible (la personne prend conscience de la difficulté de la tâche).
- •**D3** : Compétence moyenne à élevée et engagement variable.
- •D4 : Compétence élevée et engagement élevé.



^{*}Situational Leadership Model - Paul Hersey and Ken Blanchard



Niveaux de développement

D4

Grande Compétence
Grande Motivation

D3

Compétence Modérée à Importante

Motivation variable

D2

Compétence Basse à Modérée

Motivation Basse

D1

Compétence Basse

Grande Motivation

Accomplisseur autonome

Reconnu par les autres comme un expert.

Toujours compétent; confiance en lui/elle justifiée.

A confiance dans sa capacité à travailler de manière autonome

Inspiré(e); inspire les autres

Proactif/ve; il est possible qu'on lui en demande trop

Exécutant Capable, mais Prudent

Est généralement autonome, mais a besoin de verifier auprès d'autres.

Parfois hésitant, incertain, indécis.

Manquant de confiance en lui/elle, autocritique, peut avoir besoin d'aide pour juger ses compétences objectivement.

Peut ressentir de l'ennui.

Fait des contributions constructives.

Apprenti Désabusé

Possède certaines connaissances te compétences ; pas encore complètement compétent.

Frustré; peut avoir envie de démissionner.

Découragé, débordé, désorienté.

Se développe et apprend ; a besoin d'être rassuré : les erreurs font partie du processus d'apprentissage.

Pas fiable, pas cohérent.

Débutant enthousiaste

Découvre la tâche.

Grande envie d'apprendre et d'avancer.

Enthousiaste, optimiste.

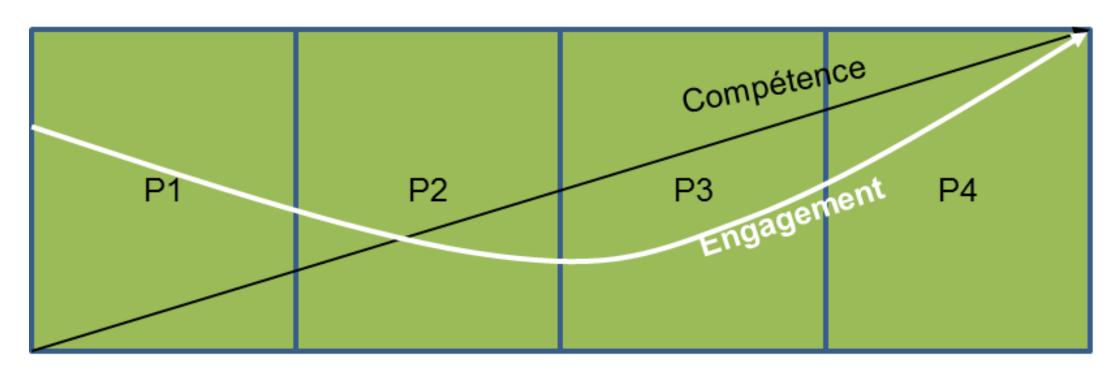
Pas conscient de ce qu'il/elle ne sait pas, donc peut se tromper.

Confiance fondée sur l'espoir et sur les compétences transférables, pas sur la réalité.





Compétence et engagement aux 4 niveaux de développement



Débutant enthousiaste

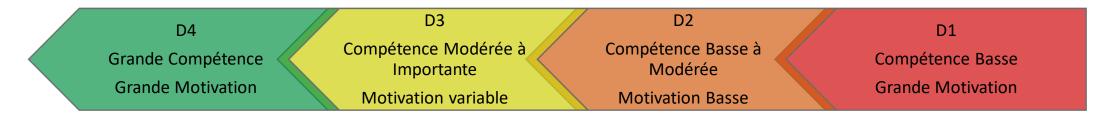
Apprenant désillusionné

Collaborateur capable, et prudent

Expert autonome



Niveaux de développement



Diagnostic...

Pour savoir à quel niveau de développement se situe une personne, vous devez vous poser 5 questions essentielles :

- 1) Quelle est la tâche spécifique?
- 2) Quel est le niveau de connaissances et compétences pour cette tâche particulière ?
- 3) Quel est son niveau de compétences transférables ?
- 4) A quel point la personne est motivée, intéressée ou enthousiaste?
- 5) A quel point la petrsonne est sûre d'elle, a confiance en elle (pour cette tâche)?



Les Styles de Leadership

Comportement encourageant

S3 Coacher

Demander / Ecouter

Rassurer

Faciliter la résolution de problème autonome

Collaborer

Encourager le Feedback

Apprécier

S2 Enseigner

Explorer / Demander

Expliquer / Clarifier

Rediriger

Partager des Feedback

Encourager

Complimenter

S4 Déléguer

Permettre / Faire confiance

Valider

Autonomiser

Reconnaitre

Challenger

S1 Diriger

Définir

Planifier

Orienter

Initier / Montrer

Vérifier / Evaluer

Donner du Feedback





Accorder votre style aux besoins de la personne

Besoins

D1 – Débutant entousiaste _____ S1 – Diriger (compétence basse – motivation haute)

D2 - Apprenti désabusé S2 - Enseigner

(compétence moyenne/basse – motivation basse)

D3 – Exécutant capable mais prudent — S3 – Coacher

(competence modérée/haute – motivation variable)

D4 – Accomplisseur autonome — S4 – Déléguer

(compétence haute- motivation haute)

