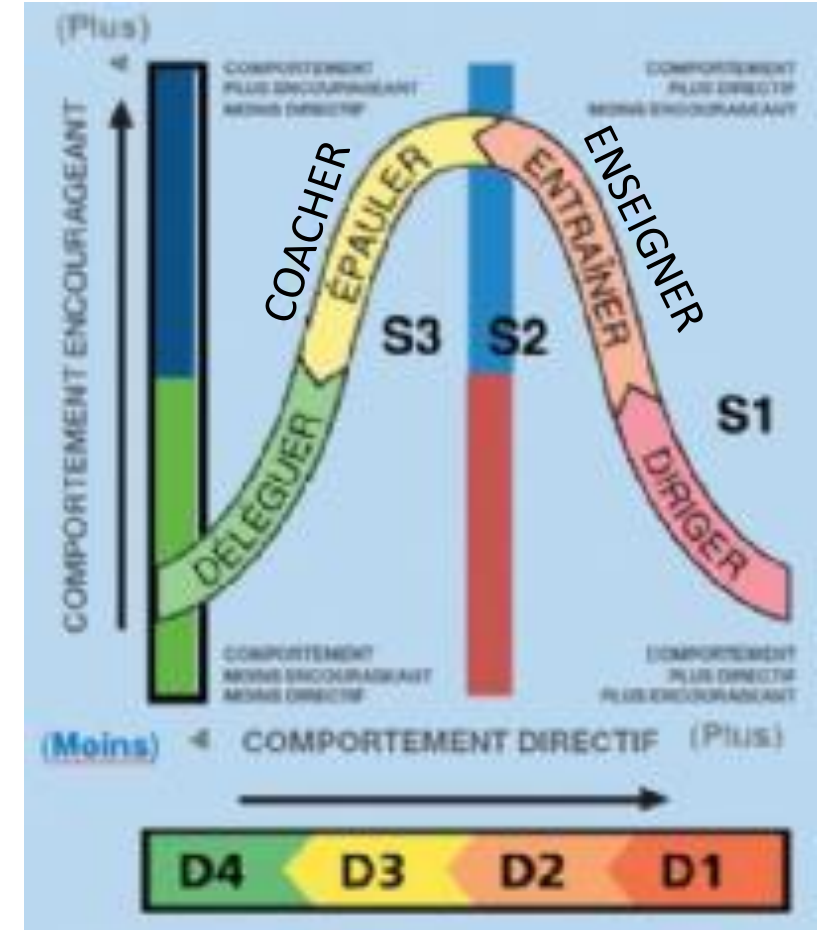


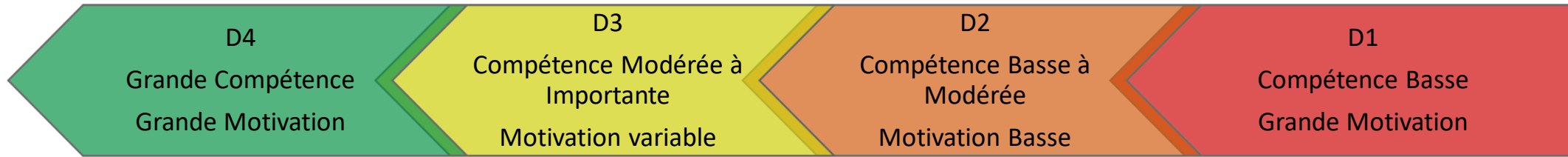
Le modèle des styles de leadership

- **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



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 vérifier 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 et
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.

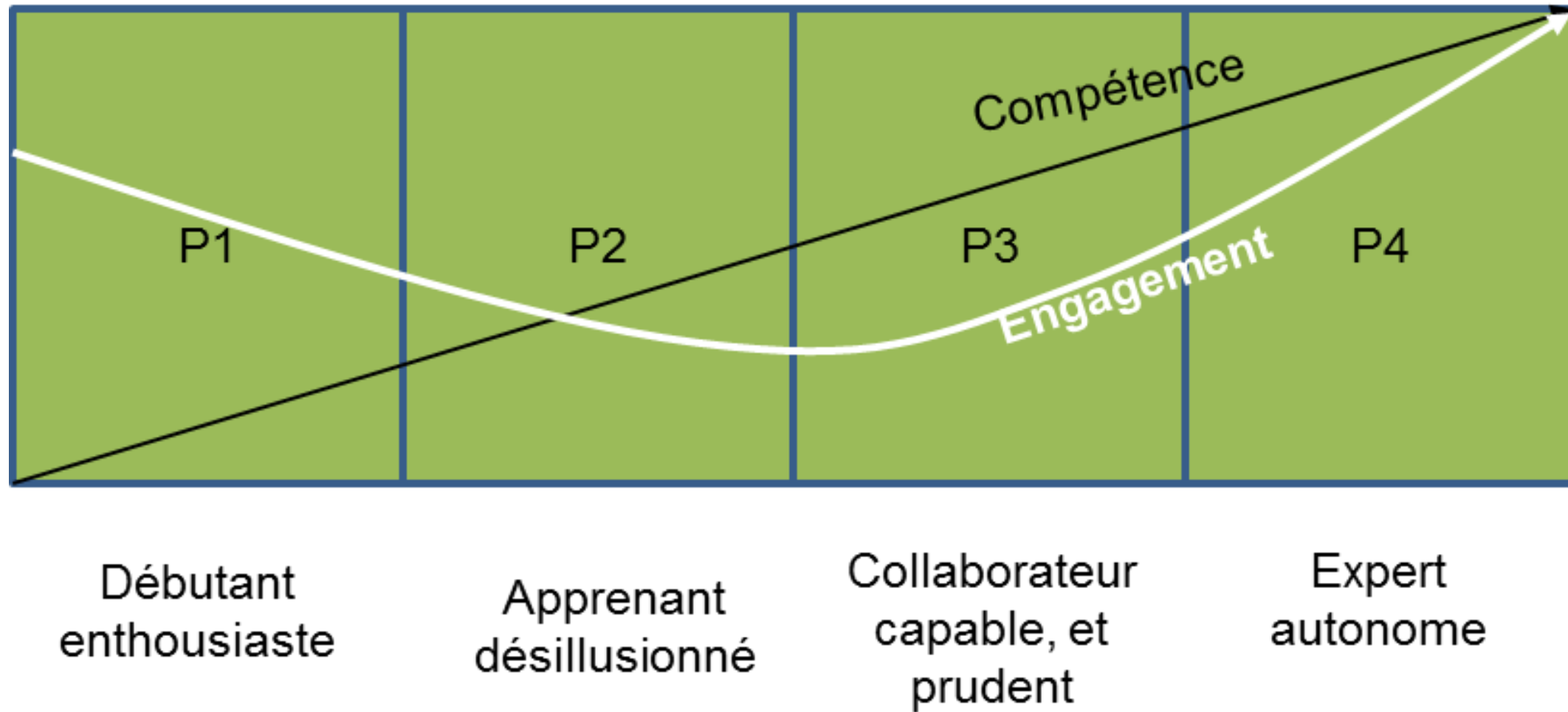
Grande envie d'apprendre
et d'avancer.

Enthousiaste, optimiste.

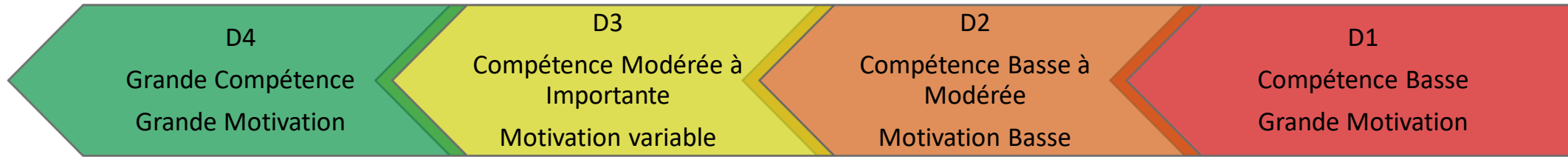
Pas conscient de ce
qu'il/elle ne sait pas, donc
peut se tromper.

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

Compétence et engagement aux 4 niveaux de développement



Niveaux de développement

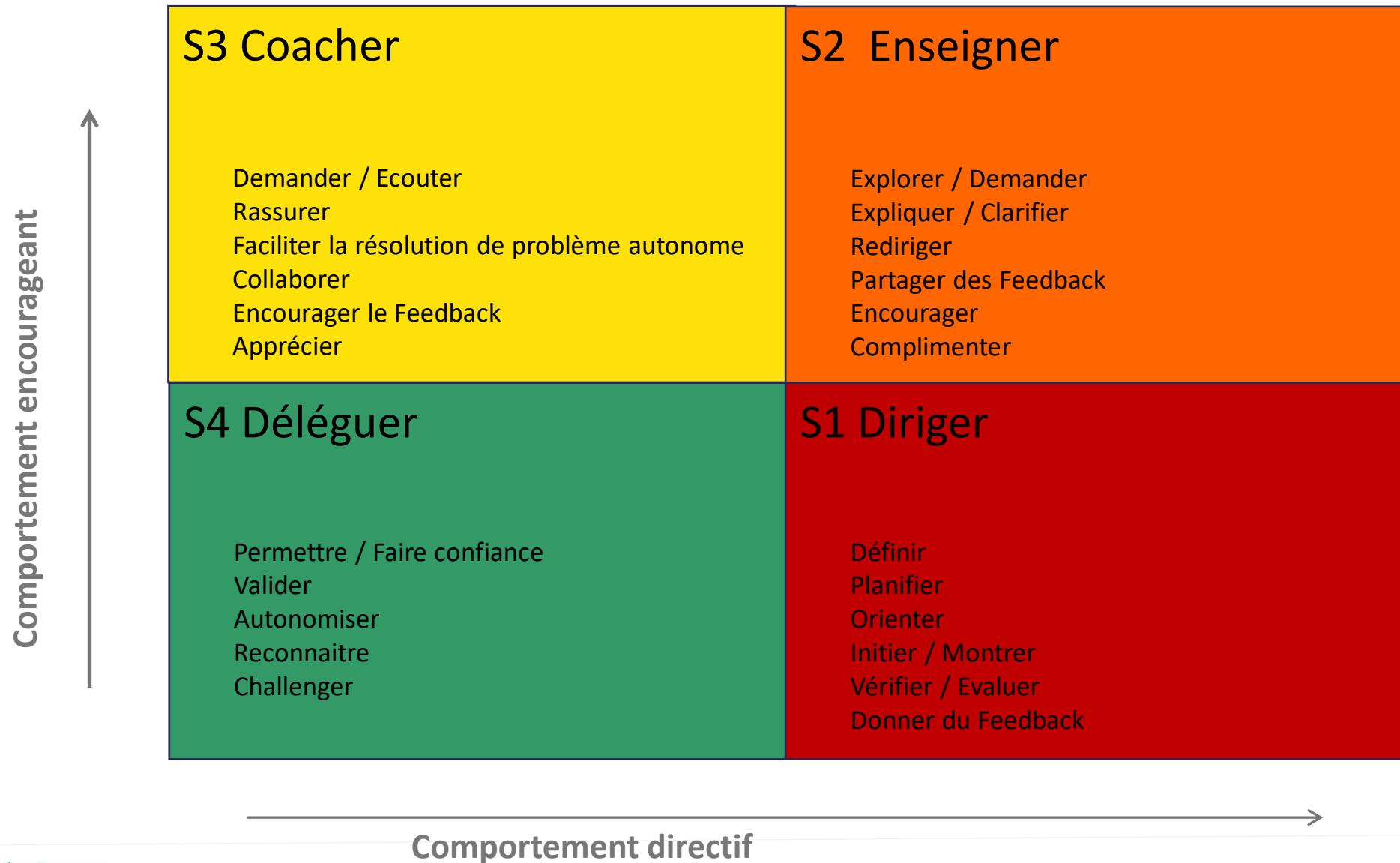


Diagnostic...

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 personne est sûre d'elle, a confiance en elle (pour cette tâche) ?

Les Styles de Leadership



Accorder votre style aux besoins de la personne

Besoins

D1 – Débutant enthousiaste
(compétence basse – motivation haute)



S1 – Diriger

D2 - Apprenti désabusé
(compétence moyenne/basse – motivation basse)



S2 - Enseigner

D3 – Exécutant capable mais prudent
(compétence modérée/haute – motivation variable)



S3 – Coacher

D4 – Accomplisseur autonome
(compétence haute – motivation haute)



S4 – Déléguer