

Personne X

Date 12/12/2024

SCORE

Le score le plus élevé indique votre style préféré. Idéalement, vous alterneriez parfaitement entre les quatre styles, en obtenant 25% pour chaque style. Dans ce cas, les quatre styles sont vos styles préférés.

Cependant, la plupart des gens ont deux styles préférés, ce qui signifie qu'ils obtiennent un score égal pour deux styles. Selon la situation, vous alternez entre ces deux styles.

Un score de 25% ou plus indique votre style de soutien, qui est le style que vous utilisez après votre(vos) style(s) préféré(s).

Un score de 15% ou moins indique qu'il s'agit d'un style à développer.

Leadership situationnel

Le Modèle de Leadership Situationnel est d'une grande importance pour reconnaître la « situation » de votre employé et être conscient que l'application du bon style de leadership a un impact majeur sur le développement de l'employé et la qualité du travail fourni.

Le modèle repose sur la relation entre le leader et l'employé et détermine quel style de leadership est le plus efficace à un moment donné.

Des recherches montrent que dans chaque situation, un style particulier sera le plus efficace, tandis que les trois autres styles seront moins efficaces. Par conséquent, un leader doit évaluer quel style de leadership est le plus efficace en fonction de la situation (leadership situationnel).

STYLES PRÉFÉRÉS

Déléguer

35%



- Peu axé sur les tâches et les relations.
- Le leader délègue entièrement la responsabilité aux employés et leur permet de travailler de manière autonome.
- Un minimum de conseils et de soutien est nécessaire, car les employés sont compétents et motivés.

Idéal pour : Les employés hautement compétents et motivés pour travailler de manière indépendante.

Efficacité du style

8



L'efficacité du style Déléguer reflète la capacité d'un leader à adapter son approche aux besoins et aux qualités de l'équipe.

Un style efficace démontre que le leader communique clairement, attribue des responsabilités adaptées et offre un soutien lorsque nécessaire, ce qui renforce la confiance et l'autonomie de l'équipe.

Un style inefficace peut entraîner de la confusion, un déséquilibre dans les responsabilités ou un manque d'engagement, ce qui impacte négativement les performances et la collaboration au sein de l'équipe.

STYLES DE SOUTIEN

Épauler

30%



- Axé sur les relations, moins sur les tâches.
- L'accent est mis sur la collaboration et le soutien aux employés.
- Le leader encourage, félicite et pose des questions, mais les employés prennent plus de responsabilités dans l'exécution.
- Les décisions sont prises ensemble et la communication est bilatérale.

Idéal pour : Les employés qui ont une certaine compétence, mais qui ne montrent pas encore suffisamment de confiance en eux ou de volonté.

Efficacité du style

5



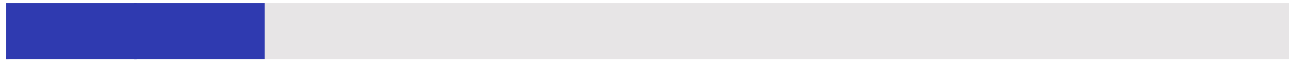
L'efficacité du style Épauler reflète dans quelle mesure un leader utilise une approche centrée sur l'humain pour favoriser une collaboration efficace.

Une grande efficacité de style montre que le leader est capable d'accompagner une équipe qui peut avoir des incertitudes, mais dispose des compétences nécessaires, en trouvant un équilibre adapté entre soutien, motivation et orientation claire.

Une faible efficacité de style indique un manque d'approche adaptée, ce qui peut entraîner des défis pour renforcer efficacement la confiance et atteindre des objectifs communs.

Diriger

20%



- Orienté vers les tâches, peu axé sur les relations.
- Le leader donne des instructions claires et décrit précisément quelles tâches doivent être réalisées, comment, quand et par qui. Il y a peu de place pour les retours ou la discussion.
- La communication est unidirectionnelle et le leader contrôle l'exécution de près.

Idéal pour : Les employés avec peu de compétences et une faible motivation ou volonté.

Efficacité du style

8



L'efficacité du style Diriger fait référence à la capacité d'un leader à appliquer son approche axée sur les tâches dans différentes situations.

Un style efficace se caractérise par des instructions claires et une structure, ce qui est particulièrement bénéfique pour les employés inexpérimentés et soutient leurs performances.

Un style inefficace peut entraîner un manque de guidance, rendant la gestion des employés inexpérimentés ou démotivés plus difficile.

STYLES À DÉVELOPPER

Entraîner

15%



- Axé à la fois sur les tâches et les relations.
- Le leader continue de donner des instructions, mais motive et explique pourquoi certaines décisions sont prises. Il y a de la place pour la discussion et le leader cherche à convaincre les employés.
- C'est un style de coaching et de motivation.

Idéal pour : Les employés qui ne sont pas encore compétents, mais qui sont motivés. Enthousiastes, mais inexpérimentés.

Efficacité du style

3



L'efficacité du style Entraîner reflète la capacité d'un leader à adapter son approche aux besoins de l'équipe et à la situation.

Un style efficace montre que le leader sait transformer l'enthousiasme en résultats concrets, par exemple en motivant les membres d'équipe inexpérimentés avec des explications claires et des encouragements.

Un style moins efficace peut indiquer que le leader ne répond pas suffisamment aux besoins des membres d'équipe motivés mais inexpérimentés, ce qui limite leur potentiel de développement.

VOTRE FLEXIBILITÉ ET VOTRE EFFICACITÉ

Flexibilité du style

24



Le score peut varier de 0 à 30. Plus le score est bas, plus la flexibilité du style est faible. Dans ce cas, vous avez tendance à adopter le même comportement dans des situations changeantes. Un score proche de 30 indique que vous pouvez facilement adapter votre comportement à la situation et que vous êtes donc très flexible.

Efficacité du style

24



Vous êtes un leader efficace si vous êtes capable d'appliquer le bon style dans la bonne situation. Plus ce score est élevé, plus vous êtes efficace en tant que leader.