***Quel est votre style de commandement?***

# *Répondez aux questions suivantes en cochant dans la colonne qui correspond à votre choix*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **OUI** | **NON** |
| l. Aimez-vous être parfaitement maître de la situation ?  |  |  |
| 2. Pensez-vous qu’il soit utile d’expliquer les raisons d’une décision avant de la mettre en pratique ?  |  |  |
| 3. Estimez-vous que ceux qui ont à mettre une décision en œuvre doivent participer à son élaboration ?  |  |  |
| 4. Préférez-vous les tâches administratives et solitaires (réflexion, stratégie, etc.) aux activités qui impliquent des relations directes avec vos collaborateurs ?  |  |  |
| 5. Lorsque vous rencontrez par hasard pour la première fois un nouvel employé, lui demandez-vous d’abord son nom plutôt que de vous présenter vous-même ?  |  |  |
| 6. Maintenez-vous vos collaborateurs informés des événements qui les concernent et les intéressent ? |  |  |
| 7. Préférez-vous prendre les décisions en commun avec vos collaborateurs ?  |  |  |
| 8. Lorsque vous confiez une tâche à un collaborateur, vous limitez-vous à lui en donner les objectifs en lui laissant le choix de la méthode ?  |  |  |
| 9. Pensez-vous que le chef doive éviter la familiarité avec ses collaborateurs et ses employés ?  |  |  |
| 10. Estimez-vous qu’il est du devoir de vos collaborateurs de vous apporter leurs avis et suggestions, et de votre devoir de décider ?  |  |  |
| 11. Au moment d’une décision, si votre opinion diffère de celle de vos collaborateurs, vous rendez-vous à la majorité (oui) plutôt que d’imposez-vous votre point de vue (non) ? |  |  |
| 12. Le fonctionnement de votre équipe est-il très strict, avec le minimum de contacts personnels et de communications ?  |  |  |
| 13. Vous semble-t-il facile de licencier quelqu’un ?  |  |  |
| 14. Pensez-vous que plus vous êtes cordial et amical avec vos collaborateurs, plus il vous est facile de travailler avec eux ?  |  |  |
| 15. Votre équipe fonctionne-t-elle plutôt sur un mode convivial et consensuel ?  |  |  |
| 16. Après beaucoup d’efforts, vous avez trouvé une solution à un problème. Un de vos collaborateurs vous y fait découvrir quelques erreurs. Etes-vous plutôt mécontent parce que le problème n’est toujours pas résolu (répondez « oui ») ou plutôt en colère contre votre collaborateur (répondez « non ») ? |  |  |
| 17. Pensez-vous que le meilleur moyen d’éviter les problèmes de discipline est de punir comme il se doit toute violation du règlement ?  |  |  |
| 18. La méthode que vous proposez pour répondre à une certaine situation est critiquée par ceux à qui vous l’avez exposée. Essayez-vous plutôt de les convaincre (répondez « oui ») ou plutôt de faire comprendre que vous êtes le chef et que c’est donc vous qui décidez (répondez « non ») ?  |  |  |
| 19. Pensez-vous que ta participation de vos collaborateurs à vos décisions contribue à développer leurs propres compétences de décideurs ?  |  |  |
| 20. Laissez-vous vos collaborateurs vous contacter de leur propre initiative ?  |  |  |
| 21. Estimez-vous que chacun de vos collaborateurs doive vous faire confiance et soutenir votre point de vue ?  |  |  |
| 22. Pensez-vous que les différences d’opinion au sein d’une équipe soient souhaitables et fructueuses ? |  |  |
| 23. Plutôt que de régler les problèmes vous-même, préférez-vous en déléguer la responsabilité à un groupe créé à cet effet ?  |  |  |
| 24. Lorsque vous déléguez une tâche, estimez-vous que le délégataire est totalement, et seul responsable du résultat ? |  |  |

**RESULTATS ET INTERPRETATION**

***Quel est votre style de commandement ?***

# *Cerclez ci-dessous les questions auxquelles vous avez répondu Oui et faites le total de leur nombre dans chaque ligne. Les résultats indiquent la force relative de votre tendance vers l’un ou l’autre des styles de commandement.*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **5** | **9** | **13** | **17** | **21** | **………/6** | **Autoritaire** |
| **2** | **6** | **10** | **14** | **18** | **22** | **………/6** | **Participatif** |
| **3** | **7** | **11** | **15** | **19** | **23** | **………/6** | **Démocratique** |
| **4** | **8** | **12** | **16** | **20** | **24** | **………/6** | **Laisser-faire** |

Par commodité, et bien que tous les styles intermédiaires existent, on définit souvent quatre grandes familles de styles de commandement:

* **style AUTOCRATIQUE**

Ce que le responsable décide et demande doit être exécuté. Les collaborateurs n’ont pratiquement pas d’influence sur les décisions. Le responsable obtient ce qu’il veut par la puissance qu’il détient, par son autorité personnelle et même, au besoin, par la contrainte.

* **style PARTICIPATIF**

Le responsable se réserve le droit de la décision finale mais il sollicite au préalable l’opinion de ses collaborateurs et tient compte de leur avis. Une fois la décision prise, il informe ses collaborateurs de sa teneur et des raisons qui ont conduit a son choix.

* **style DÉMOCRATIQUE**

Bien que ce soit rapproche la plus en vogue, elle n’est pas du tout la plus naturelle chez les responsables. Elle repose sur la conviction que l’efficacité d’une équipe est d’autant meilleure que tous les membres – en particulier ceux qui seront impliqués dans leur mise en œuvre – participent à l’élaboration des décisions. Celles-ci sont prises en commun et au terme d’un débat dans lequel chacun apporte ses avis et suggestions.

* **style LAISSER-FAIRE (ou abdicratique)**

Il est diffici1e de parler de commandement lorsque le responsable se contente, en fait, d’assumer une part du travail collectif sans jouer de fonction hiérarchique particulière, si ce n’est un rôle de porte-parole et/ou d’administration.

Bien que la tendance soit manifestement en faveur des styles participatif et démocratique, aucun style n’est mauvais ou bon en lui-même : tout dépend de votre propre tempérament, de celui des personnes que vous dirigez et de la situation.

Ce qui compte, en définitive, c’est d’être capable d’adapter le style de commandement aux circonstances. Ce n’est pas facile. Et ce le sera d’autant moins que vous êtes plus nettement orienté vers un style donné (score élevé pour ce style et faible pour les autres) ; l’idéal serait que vous ayez obtenu un score relativement élevé, 4 ou 5, et équilibré dans les trois styles.

Vous aurez toujours du mal à changer votre sentiment profond, mais le fait d’être conscient de votre penchant naturel doit vous permettre de maîtriser votre première réaction et après un temps de réflexion, de prendre sur vous pour adapter votre attitude aux circonstances.