

## Questionnaire sur le leadership

Les expressions suivantes décrivent certains aspects du style de commandement.

Répondez à chaque phrase d'après votre manière d'agir en tant que manager.

Entourez la lettre qui correspond le plus à votre style de commandement.

**N'utilisez pas plus de deux fois le mot « parfois ».**

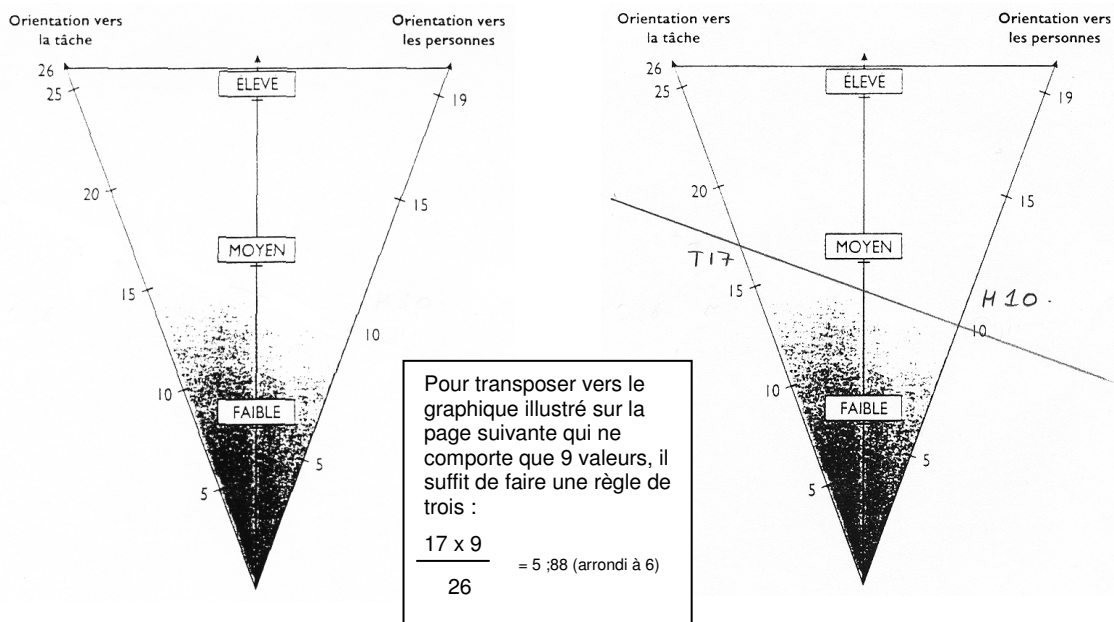
T	S	P	R	J
Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais

- |           |     |  |
|-----------|-----|--|
| T S P R J | 1.  | Je suis le porte-parole du groupe.   |
| T S P R J | 2.  | J'encourage les prestations supplémentaires.   |
| T S P R J | 3.  | Je laisse les gens tout à fait libres dans l'exécution de leur travail.                              |
| T S P R J | 4.  | J'encourage l'utilisation de méthodes de travail uniformes.  |
| T S P R J | 5.  | Je permets aux collaborateurs de faire usage de leurs propres jugements pour résoudre les problèmes. |
| T S P R J | 6.  | Je m'efforce de faire mieux que les groupes concurrents.   |
| T S P R J | 7.  | Je parle en tant que représentant du groupe.   |
| T S P R J | 8.  | J'incite les collaborateurs à faire de plus grands efforts.  |
| T S P R J | 9.  | Je teste mes idées dans le groupe.   |
| T S P R J | 10. | Je laisse mes collaborateurs faire leur travail selon les méthodes qu'ils estiment les meilleures.   |
| T S P R J | 11. | Je fais de gros efforts pour obtenir une promotion.  |
| T S P R J | 12. | Je tolère les retards et l'incertitude.  |
| T S P R J | 13. | Je parle au nom du groupe s'il y a des visiteurs.  |

- T S P R J 14. Je désire que le travail soit fait rapidement.
- T S P R J 15. Je laisse les membres choisir et exécuter le travail.
- T S P R J 16. Je m'occupe des conflits quand il s'en produit dans le groupe.
- T S P R J 17. J'aime m'occuper des détails.
- T S P R J 18. Je représente le groupe lors de réunions à l'extérieur.
- T S P R J 19. Je répugne à donner aux membres du groupe une certaine liberté d'action.
- T S P R J 20. Je décide moi-même de ce qui doit être fait et comment cela doit être fait.
- T S P R J 21. Je m'efforce d'accroître la production.
- T S P R J 22. Je laisse à certains membres du groupe une partie du pouvoir que je pourrais conserver pour moi.
- T S P R J 23. En général les choses se passent comme je les avais prévues.
- T S P R J 24. Je laisse au groupe une grande marge de manœuvre.
- T S P R J 25. J'assigne à certains membres du groupe des tâches particulières.
- T S P R J 26. Je suis « pour » le changement.
- T S P R J 27. J'incite les membres du groupe à travailler davantage.
- T S P R J 28. J'ai confiance dans le jugement des membres du groupe.
- T S P R J 29. Je suis de près le travail qui reste à faire.
- T S P R J 30. Je refuse de justifier mes actes.
- T S P R J 31. Je persuade les autres que mes actions sont à leur avantage.
- T S P R J 32. Je permets aux membres du groupe d'utiliser leur propre méthode de travail.
- T S P R J 33. J'incite le groupe à dépasser les objectifs fixés.
- T S P R J 34. J'agis sans consulter le groupe
- T S P R J 35. J'exige que le groupe respecte les règles et les normes.

## Directives pour l'interprétation des résultats

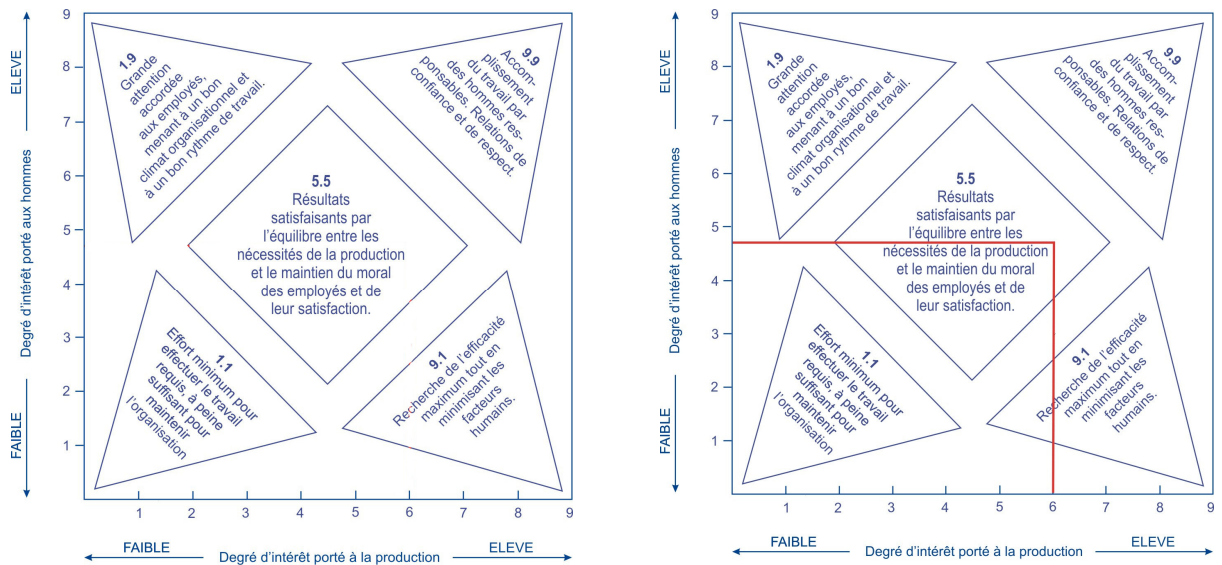
1. Entourez les numéros 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34, et 35.
2. Indiquez devant les numéros entourés le chiffre 1 si la réponse est « rarement » ou « jamais ».
3. Mettez également le chiffre 1 devant les numéros qui ne sont pas entourés et auxquels la réponse est « toujours » ou « souvent ».
4. Entourez les chiffres 1 que vous avez mis devant les numéros suivants : 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34 et 35.
5. Additionnez les chiffres 1 entourés.  
Le total indique le score final pour l'orientation vers les personnes (H)
6. Additionnez les chiffres non entourés.  
Le total indique le score final pour l'orientation vers la tâche (T).



Pour déterminer le style de leadership, indiquez le score total T sur la flèche de gauche « Orientation vers la tâche ».

Sur la flèche de droite, « Orientation vers les personnes » indiquez le score total H.

Reliez les points T et H au moyen d'une ligne droite ? Le point d'intersection de cette droite avec la ligne du style de leadership indique le score.



Le style 9.1 tend à être abandonné, il correspond à une approche très taylorienne.

Le style 1.1 correspond à un dirigeant qui garde une certaine distance vis-à-vis de ses subordonnés.

Le style 1.9 met le maximum pour obtenir de bonnes relations humaines dans l'entreprise, la production dépend de l'état de ces relations.

Le style 9.9 apparaît comme idéal, il est très difficile à mettre en pratique.

Le style 5.5 peut être le point moyen intéressant à atteindre et permettre de joindre l'idéal, le point 9.9.