

Méthodologie terrain de chaque mode de management



Mode	Canevas
<p><u>Mode directif</u></p> <p>C'est obliger quelqu'un à réaliser une tâche sans tenir compte de son assentiment ou de sa désapprobation.</p> <p>On peut s'imposer ou être directif, lorsqu'on est confronté à des niveaux d'autonomie très faibles, ou très forts et dans des situations non ordinaires qui l'imposent à votre place</p>	<p>1/ - Énoncer clairement la directive d'une manière naturelle calme, mesurée, précise et concise.</p> <p>2/. - Laisser réagir l'autre et écouter</p> <p>3/ - Ne donner des explications qu'ensuite et, si possible, selon les questions posées</p> <p>4/ - Expliquer de manière précise les modalités pratiques</p>
<p><u>Mode entraîner (persuasif)</u></p> <p>Être persuasif consistera à comprendre les insatisfactions ou désirs du salarié, et formaliser une directive qui rendra possible la satisfaction du désir</p> <p>Persuader n'est donc pas convaincre et procède d'une autre logique, celle de l'écoute. Être persuasif, c'est donner à l'autre le droit de penser librement et donc de laisser réagir</p>	<p>1/ - Énoncer clairement l'intention d'écouter votre salarié d'une manière naturelle calme, mesurée, précise et concise</p> <p>2/. - Laisser réagir l'autre (se taire) et écouter le verbal plus le non verbal</p> <p>3/ - Chercher à comprendre (en questionnant et reformulant)</p> <p>4/ - Reformuler ce que vous avez compris</p> <p>5/- Suggérer en fonction de ce qui vient d'être exprimé en demandant son avis ou solliciter la suggestion et si besoin proposer des choix et faire choisir</p> <p>6/ - Expliquer de manière précise le pourquoi de la suggestion</p>

<p><u>Mode épauler (participatif)</u></p> <p>On accorde au salarié le droit de discuter du fond comme de la forme des responsabilités du travail qu'il réalise</p> <p>On discute et décide ensemble, c'est un échange d'adulte à adulte</p> <p>On cherche à mettre à plat la problématique ou autre et à faire réfléchir ou faire trouver par le jeu du questionnement le salarié</p>	<p>1/ - Consulter les positions de chacun</p> <p>2/ - L'encourager à trouver par lui-même (questionner) et si besoin suggérer. Confronter les propositions et argumenter</p> <p>- Discuter ensemble sur tous les points de décision</p> <p>3/ - Conciliation ; rechercher l'arrangement</p> <p>- Reformuler les points d'accord et rassurer de sa compétence</p>
<p><u>Mode déléгатif</u></p> <p>Responsabiliser, c'est d'abord accepter l'idée qu'un autre puisse décider à sa place, et donc, de renoncer à le faire à sa place</p> <p>Déléguer c'est aussi garder le pouvoir de valider un résultat que le salarié est venu vous rendre compte</p>	<p>1/ - Exprimer la stratégie et les objectifs de l'entreprise, de votre service au salarié</p> <p>2/ - Exprimer la stratégie de responsabilisation de la décision avec des objectifs plutôt ouverts</p> <p>3/ - Clarifier les règles du jeu</p> <p>4/ - Demander à votre collaborateur de faire des propositions qui concourent à la réalisation des objectifs de l'entreprise et de votre service</p> <p>5/- Vérifier au fur et à mesure que les propositions correspondent au plan de l'entreprise et concourent réellement à ceux du service. Compléter par des propositions non évoquées si nécessaire</p> <p>6/- Ensemble, rédiger le document proposition</p> <p>- Valider le résultat (compte-rendu du salarié)</p>