

**Grande compétence : Rechercher et utiliser de l'information**

- **A1** : Lire des textes continus

**Grande compétence : Communiquer des idées et de l'information**

- **B1** : Interagir avec les autres

**Tâche 2**

**Lire la définition des 6 styles de leadership selon Daniel Goleman afin de déterminer sa préférence et son style potentiel. (Niveau 2)**

*Durée approximative : 60 minutes, selon la capacité de votre groupe*

**Note :** Durant cette activité, les personnes apprenantes découvrent les 6 styles de leadership selon le psychologue Daniel Goleman. Cette activité leur fait connaître les différents styles de leadership, et elles se demandent ensuite quel style elles préfèrent et quel est leur propre style.

## Pistes d'animation suggérées

- Revoir la définition du leadership présentée à la tâche précédente. Reprendre la discussion sur les types de leaders.
- Souligner qu'il existe plusieurs styles de leadership, c'est-à-dire d'approches utilisées par un leader pour motiver les gens à le suivre. Un bon leader peut passer d'un style de leadership à l'autre en s'adaptant aux besoins du moment. Selon la situation, le fait d'adopter un seul style de leadership peut s'avérer positif ou négatif.
- Présenter les 3 grands styles de leadership définis par le psychologue Kurt Lewin en 1939 :
  - directif ou autoritaire
  - participatif ou démocratique
  - délégitif ou «laisser-faire»

Ce classement modèle influence encore de nos jours la définition des styles de leadership.
- Souligner que pour les besoins du module, vous allez vous servir des 6 styles de leadership établis par le psychologue Daniel Goleman. Professeur à l'Université Harvard, Goleman est reconnu mondialement en tant qu'auteur et expert dans le domaine de l'intelligence émotionnelle. Présenter les styles de leadership selon Daniel Goleman décrits à l'**Annexe 2** et demander aux personnes apprenantes de lire à voix haute à tour de rôle la définition de chacun. Expliquer au besoin les termes (ou les laisser les découvrir est encore meilleur) pour vous assurer qu'elles les comprennent bien et en discuter s'il y a lieu. Souligner que dans une famille, par exemple, un parent peut avoir une approche directive dans certaines circonstances et être un mentor ou un coach dans d'autres. Une même personne peut posséder un style de leadership prédominant mais utiliser d'autres styles de façon à s'adapter aux situations qui se présentent dans sa vie personnelle ou professionnelle.

- Demander aux personnes apprenantes de former des équipes de deux. Les inviter à écrire dans leur cahier de travail personnel le style de leadership qu'elles préfèrent ainsi que le style de leadership qu'elles pensent avoir, selon leurs points forts et leurs points faibles, puis à expliquer leurs réponses à leur coéquipier.
- Inviter les personnes qui le désirent à présenter leurs réponses au groupe.

**Note :** Il est important que les personnes apprenantes comprennent tous les termes car ils vont revenir tout au long du module.

Le tableau des styles de leadership s'inspire du site suivant :

<http://www.kolibricoaching.com/leadership/6-styles-de-leadership-et-leurs-effets/>

## Annexe 2

## Styles de leadership selon Daniel Goleman

Style	À quoi ressemble-t-il?
<b>Directif ou autoritaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader autoritaire, qui impose son autorité</li> <li>• a le plein contrôle de son groupe</li> <li>• prend les décisions</li> <li>• «Faites ce que je vous demande de faire.»</li> <li>• Ce style fonctionne le mieux en cas de crise ou lorsque des personnes posent un problème.</li> </ul>
<b>Visionnaire</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader charismatique</li> <li>• a une vision avec laquelle il inspire son groupe</li> <li>• possède une vue d'ensemble et compte sur d'autres pour la mise en œuvre</li> <li>• «Suivez-moi.»</li> <li>• Ce style fonctionne quand il est possible de transmettre la vision et qu'il y a des administrateurs qui peuvent la traduire en action. Comme c'est un processus assez lent, il ne fonctionne pas en temps de crise.</li> </ul>
<b>Collaboratif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader qui cherche à créer un esprit de collaboration</li> <li>• croit en l'harmonie</li> <li>• renforce la motivation et la confiance au sein de son groupe</li> <li>• «Collaborons!»</li> <li>• Ce style fonctionne pour rehausser la motivation d'une équipe qui a été fractionnée.</li> </ul>
<b>Participatif ou démocratique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader qui mène selon une démocratie</li> <li>• écoute attentivement l'opinion de tous</li> <li>• croit en l'intelligence de la collectivité</li> <li>• «Plusieurs têtes valent mieux qu'une.»</li> <li>• Ce style permet d'obtenir un engagement du groupe et de trouver la bonne direction à prendre; il s'agit toutefois d'un processus assez lent.</li> </ul>
<b>Élitiste ou chef de file</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader exigeant</li> <li>• a de très hauts standards</li> <li>• mène par l'exemple et établit le rythme</li> <li>• est centré sur les tâches</li> <li>• «Faites comme moi.»</li> <li>• Ce type de leadership fonctionne si l'équipe est très motivée et autonome; il peut par contre facilement démotiver une équipe qui n'est pas du même calibre que le leader.</li> </ul>
<b>Mentor ou coach</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• leader qui cherche à faire grandir son groupe</li> <li>• investit du temps avec les personnes pour les aider à s'améliorer</li> <li>• «Essaie de cette façon.»</li> <li>• Ce style aide à développer l'autonomie à l'intérieur du groupe, mais exige du temps et de l'investissement de la part du leader.</li> </ul>