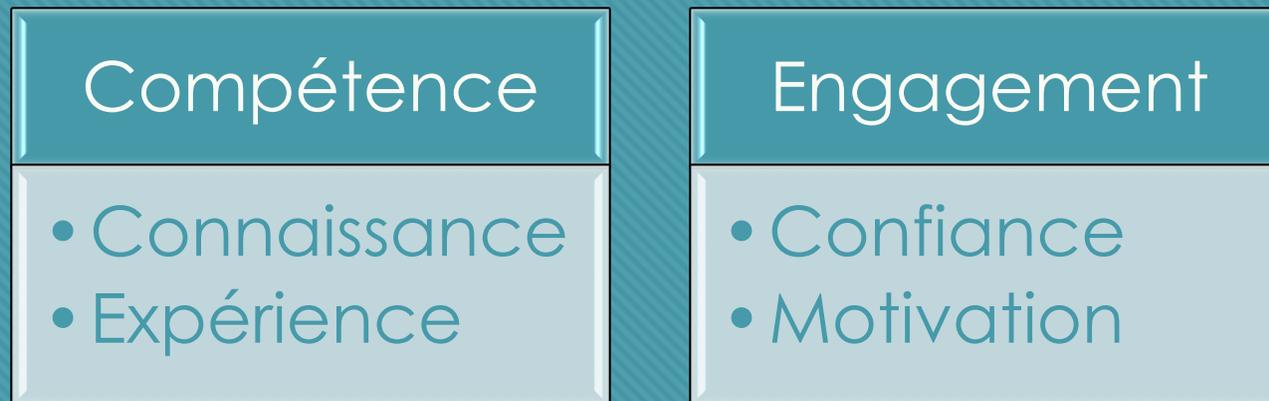


# Le management à distance

# La maturité face à une tâche



*Par rapport à une tâche  
Liée à la fonction du collaborateur  
En lien avec l'objectif poursuivi par l'entreprise*

# Les 4 niveaux de maturité du collaborateur

M4	M3	M2	M1
Compétent		Incompétent	

Volontaire  
et  
confiant

Résistant  
et/ou  
insécurisé

Volontaire  
et/ou  
confiant

Résistant  
et/ou  
insécurisé

## Degré de maturité

- **Etre centré sur la tâche  
(plutôt que sur la personnalité)**
- **Réagir aux besoins de l'entreprise  
(plutôt qu'aux exigences du collaborateur)**
- **Ne pas confondre enthousiasme et compétence**
- **Eviter de prendre l'insécurité pour de la  
résistance**
- **Une connaissance impressionnante n'est pas  
une garantie de compétence**
- **M4 n'est pas un être parfait**

# Cycles de développement

Dans ses tâches, un collaborateur, avec notre aide, notre soutien va évoluer:

**C'est le cycle de développement**

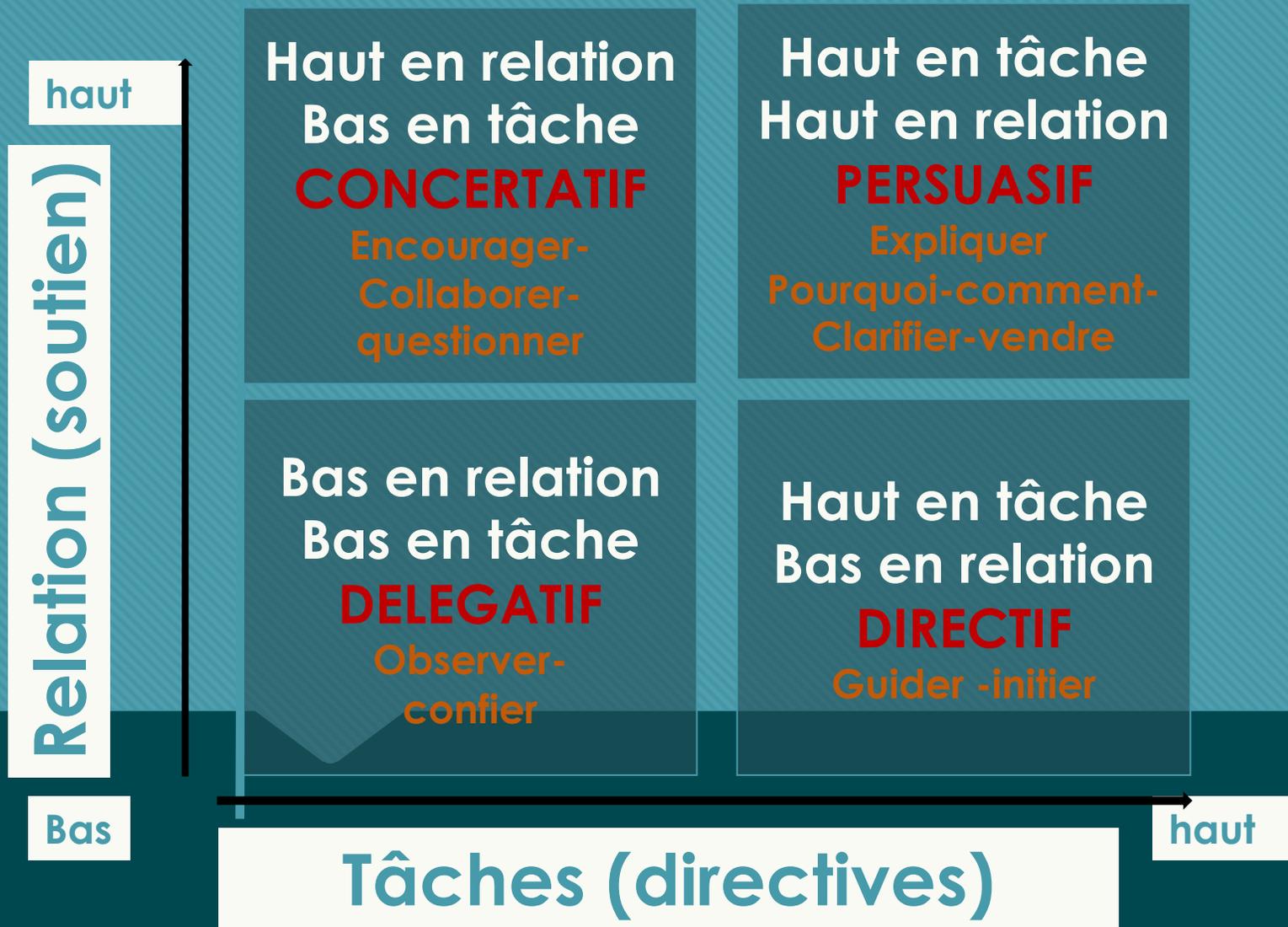
**Le leader doit:**

- Identifier la tâche
- Déterminer le degré de maturité
- Employer le style correspondant



**« le leader est un agent de changement, un catalyseur,  
un lien pour redresser le changement »**

# Style de leadership et cycle de développement



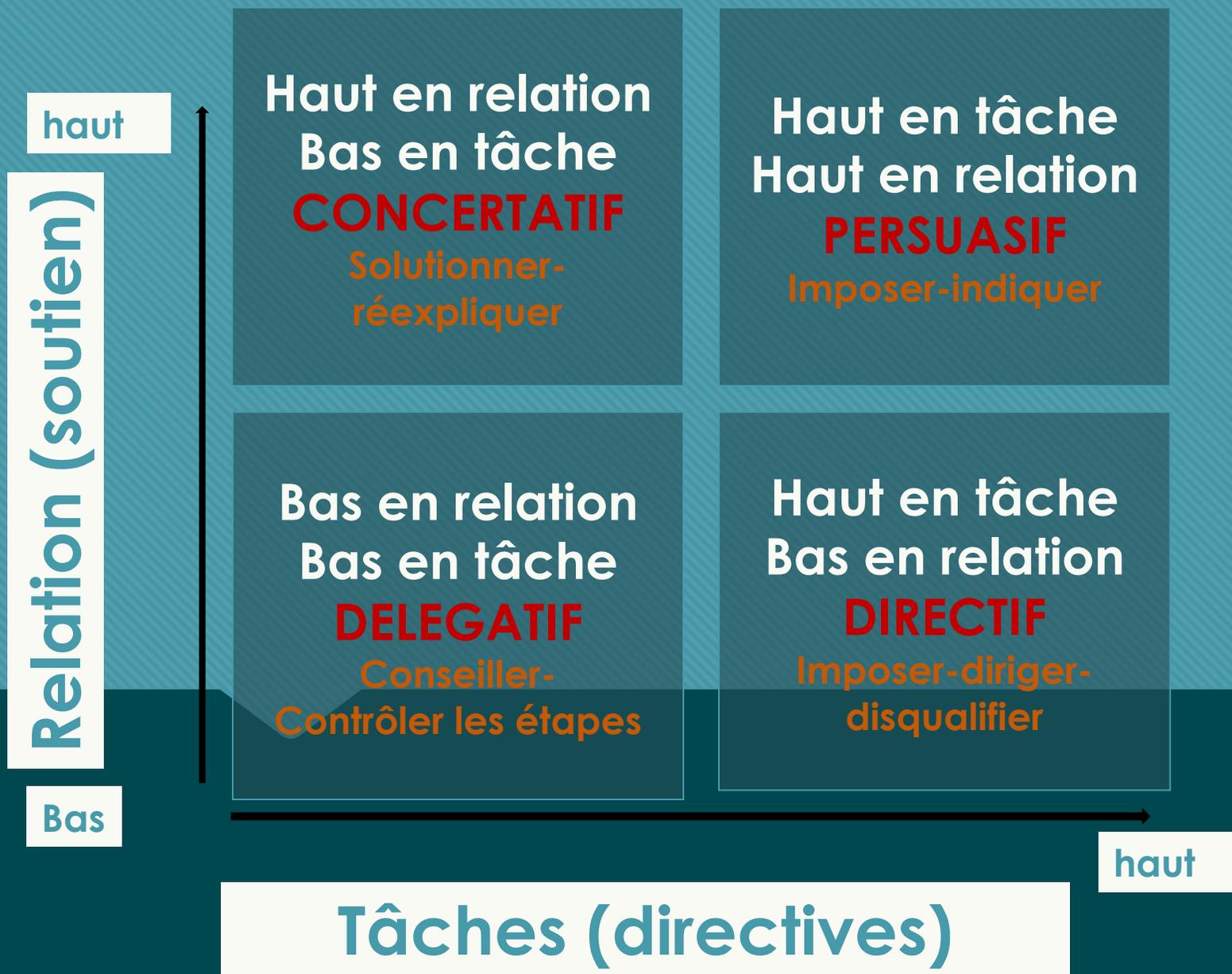
# Cycle de régression

## La régression se caractérise par:

- Un manque d'attention
- Un cumul d'erreur

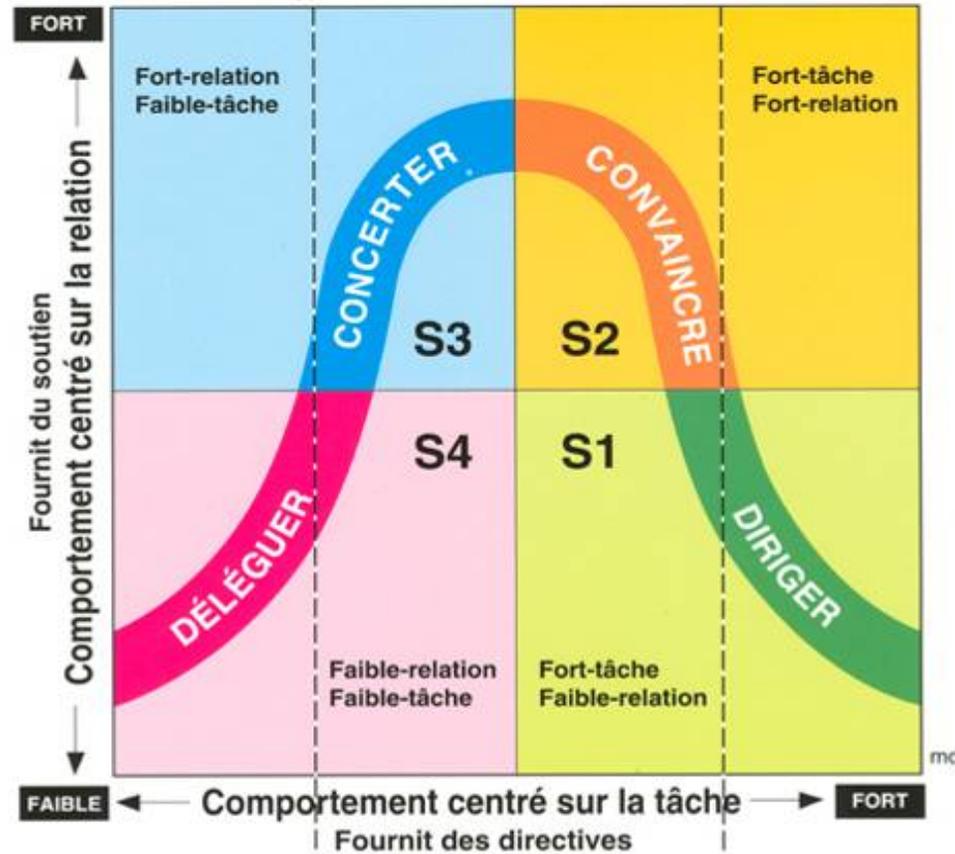
Voire de l'absentéisme et/ou un refus ouvert de réaliser une tâche

# Style de leadership et cycle de régression



# LEADERSHIP SITUATIONNEL<sup>md</sup>

## Comportements du leader



## Maturité du collaborateur

