

LEADTYPE — style de management

Document à joindre à l'outil et transmissible par le licencié à ses propres clients

| Fiche à jour au 6 octobre 2026, établie par lecture du code de l'instrument en production.

1. Identification

Rubrique	Contenu
Nom de l'outil	LEADTYPE — diagnostic du style de management
Éditeur	MANAEVO — François Labbas, entreprise individuelle · SIRET 512 092 263 00031 · 4 RD58, 78320 Lévis-Saint-Nom · contact@manaevo.com
Versión	Barème 2026-08 · fiche du 6 octobre 2026
Finalité prévue	Accompagnement et développement managérial. Diagnostic d'ouverture de formation ou support de premier échange.
Usages exclus	Toute décision de recrutement, de sélection, de promotion, de mobilité ou de rupture.
Format	42 questions, chacune proposant deux manières d'agir à départager. Environ quinze minutes.

2. Ce que l'outil mesure

Quatre styles issus du management situationnel : directif, persuasif, participatif et déléгатif. Chaque style se décompose en trois registres de comportements, soit douze registres au total.

- Directif : instruction, sanction et autorité, surveillance.
- Persuasif : explication, persuasion, écoute — l'écoute au sens de la vérification de l'adhésion.
- Participatif : participation, aide, négociation.
- Déléгатif : responsabilisation, laisser-faire, suivi par indicateurs.

Chaque style est proposé dans exactement 21 des 42 questions. Les registres, en revanche, ne sont pas équirépartis : huit d'entre eux comptent sept options, deux en comptent huit — la sanction et l'écoute — et deux en comptent six — l'instruction et la persuasion. Les scores de registre sont donc restitués en pourcentage de leur propre maximum, jamais en points bruts.

Nature de la mesure. L'instrument recueille des arbitrages déclarés entre deux manières d'agir. Ce format est cohérent avec l'objet mesuré : manager consiste précisément à trancher entre expliquer et instruire, entre responsabiliser et contrôler. Il ne s'agit pas d'une fréquence observée mais d'une préférence en situation d'arbitrage.

3. Comment les cotations sont produites

La règle de calcul est fixe, écrite par l'éditeur, et appliquée de manière strictement identique à réponses identiques. Aucun système d'intelligence artificielle n'intervient.

- Chaque option choisie apporte un point à son style et un point à son registre.
- Le score d'un style va de zéro à vingt et un. Celui d'un registre va de zéro au nombre d'options qui lui sont rattachées, soit six, sept ou huit selon le registre.
- Sur un questionnaire complet, la somme des quatre styles vaut toujours 42.
- Le style dominant est celui dont le score est le plus élevé, les quatre maxima étant identiques.

Le format en choix forcé produit des scores ipsatifs : le total étant fixé à 42, les scores indiquent la hiérarchie des styles chez une même personne et ne se comparent pas d'une personne à l'autre. Aucune formulation du type « plus participatif que la moyenne » n'est légitime.

Ce format a été retenu parce qu'il limite l'effet de désirabilité sociale, très marqué sur des affirmations portant sur les manières de manager — expliquer le sens, écouter les objections, responsabiliser sont autant de conduites que chacun s'attribue volontiers.

4. Comment le rapport est produit

Le rapport est composé de paragraphes rédigés à l'avance par l'éditeur et sélectionnés en fonction des scores. Aucun texte n'est rédigé automatiquement lors de la passation.

- La répartition sur les quatre styles, avec style dominant et style secondaire.
- Le détail des douze registres de comportements.
- Une analyse de l'équilibre des trois registres à l'intérieur de chaque style, qui signale trois configurations : un registre médian isolé, une pente croissante lorsque l'amont manque, une pente décroissante lorsque l'aval manque.
- Un plan de développement portant sur le style le moins mobilisé.

Fondement de l'analyse des registres. Ces configurations et leurs commentaires proviennent d'un guide de réflexion propre à l'éditeur, issu de l'étude de la fonction d'encadrement en entreprise. Le guide pose lui-même la réserve que le rapport reprend : ces configurations ne sont pas nécessairement inefficaces et peuvent ponctuellement se justifier dans une situation précise. Elles appellent une question, non un jugement.

5. Ce que l'outil ne fait pas

- Il ne comporte aucun système d'intelligence artificielle et ne procède à aucune inférence.
- Il n'analyse ni la voix, ni le visage, ni les expressions.
- Il n'établit aucun classement entre personnes et ne formule aucune recommandation de décision.
- Il ne désigne pas un style comme meilleur qu'un autre : la flexibilité situationnelle est le propos, non l'atteinte d'un profil idéal.

6. Limites connues

- Scores ipsatifs : lecture strictement interne au profil.
- Six à huit items par registre : deux réponses différentes suffisent à faire apparaître ou disparaître une configuration de déséquilibre. Ces signalements sont des amorces de conversation, non des constats — leur formulation interrogative doit être conservée.
- Instrument déclaratif : il décrit la manière dont la personne dit arbitrer, non ce qu'observent ses collaborateurs.
- Les paires ne sont pas également réparties entre styles : directif et participatif, comme persuasif et délégitif, ne s'opposent directement que dans quatre questions, contre huit

ou neuf pour les autres couples. Ces styles s'arbitrent donc moins directement l'un contre l'autre.

- Fidélité interne non documentée à ce stade.

7. Supervision humaine et conditions d'usage

- Le rapport n'est remis qu'accompagné d'un entretien de restitution conduit par un professionnel formé.
- Le professionnel peut écarter tout élément qu'il juge non pertinent et demeure responsable de l'interprétation.
- La personne est informée préalablement des méthodes utilisées, conformément aux articles L1221-8 et L1222-3 du code du travail.

Données personnelles

- Le questionnaire s'exécute dans le navigateur du participant, où le rapport est calculé et affiché. Le rapport est aussi adressé par courriel au professionnel dont le code a ouvert la passation : il transite par les serveurs de MANAEVO sans y être conservé.
- Avec l'accord du participant — case librement décochable, sans effet sur le rapport —, ses réponses, ses scores et les éléments de contexte qu'il déclare sont conservés par MANAEVO, responsable de ce traitement, à des fins de validation psychométrique. Ni nom, ni adresse email, ni adresse IP ne sont enregistrés ; un nom éventuellement saisi est remplacé par une empreinte non réversible (pseudonymisation).
- Hébergement : Alwaysdata, en France. Ces données ne sont pas transférées hors de l'Union européenne.
- Conservation : cinq ans à compter de la passation, puis suppression. Le rapport reçu par le professionnel relève de sa propre conservation.
- Droits d'accès, de rectification et d'effacement : contact@manaevo.com.
- Politique complète : www.manaevo.com/confidentialite.html.

Qualification réglementaire

Cet instrument ne constitue pas un système d'intelligence artificielle au sens du règlement (UE) 2024/1689. Les cotations résultent d'une règle de calcul écrite par l'éditeur et appliquée de façon déterministe ; les textes du rapport sont rédigés à l'avance et sélectionnés par cette même règle. Aucune inférence n'est réalisée par un modèle.

Document préparé avec l'assistance d'une IA (analyse du code de l'instrument et rédaction), puis révisé et validé par François Labbas, qui en assume la responsabilité éditoriale. Il ne constitue pas un conseil juridique.