



Management & LEADERSHIP



A MANAGER SAYS
"GO,"
A LEADER SAYS
"LET'S GO."
-JOHN MAXWELL

BILLYCOX.COM

Leadership et Management (2)

Nadia HMAITY



Le Leadership émotionnel :



- Pour être efficace, un bon leader doit être au courant de tout (le conscient comme l'inconscient et réciproquement !).
- Il doit savoir capter l'humeur du personnel, l'ambiance du moment, les peurs, les conflits larvés, les rumeurs et les débordements influençant le bien-être émotionnel de son équipe.
- Si le personnel ressent ce souci d'écoute attentive et de solutions humainement acceptables bien que prioritairement au service de l'entreprise..., confiance, loyauté et performance réapparaissent au galop.



Bleu



- Réfléchi
- Organisé
- Aime les détails
- Analytique et Introverti
- Préfère travailler seul
- Analyse bien les problèmes

Rouge



- Directif
- Compétiteur
- Froid et indépendant
- Travail rapidement et seul
- Talents pour décider
- Aime prendre les décisions

Vert



- Actions et décisions prudentes
- N'aime pas les conflits
- Soutient et écoute activement
- Méthodique et fiable
- Travail en équipe
- Coopératif

Jaune



- Saute d'une activité à une autre
- Talents pour influencer
- Aime l'implication
- Aime généraliser
- Extraverti
- Expansif

LE LANGAGE DES COULEURS DISC

INDICES SUR LES COULEURS DOMINANTES...

BLEU

- Actions réfléchies et prises de décision sûres.
- Aime l'organisation et les structures.
- Travaille seul avec précision.
- Objectif, analytique et orienté vers les tâches. Introverti.
- Formaliste, conformiste, prudent, rigoureux.
- Concentré sur vos paroles et peut prendre des notes.
- Parle lentement sans variation de voix.
- Regard assez irrégulier.
- Les silences peuvent le déranger.
- Talents pour analyser des problèmes.

ROUGE

- Affirme plus qu'il ne questionne...
- Souvent impatient..., travaille rapidement et seul.
- Regard soutenu.
- A une poignée de main ferme, une posture assez droite.
- Peut utiliser des gestes rapides dans son expression.
- Forte intonation de voix et élocution rapide.
- Aime la compétition, le contrôle.
 - N'aime pas l'inaction.
 - Recherche le maximum de liberté.
 - Peu de tolérance pour les sentiments d'autrui.
 - Talents pour décider.

VERT

- Actions et prises de décision prudentes.
- Aime les relations personnalisées.
- Soutient et écoute activement les autres.
- Méthodique, fiable, fidèle, affectif.
- A de grandes capacités à obtenir le soutien des autres.
- Recherche la sécurité et le sentiment d'appartenance.
- Travaille en équipe.
- Ecoute, parle peu et garde ses opinions pour lui.
- Discours chaleureux et assez lent, le ton de sa voix est posé.
- Regard irrégulier, posture décontractée.
- Poignée de main douce.
- N'aime pas les conflits.
- Talents pour conseiller, renforce la cohésion.

JAUNE

- Raconte des anecdotes.
- De la variation de ton dans sa voix.
- Gestes en parlant, posture détendue.
- Les silences vont le mettre mal à l'aise.
- Aime l'implication, n'aime pas être seul. Extraverti.
- Tendance à exagérer, généraliser.
- Tendance à rêver et à entraîner les autres.
- Saute d'une activité à l'autre.
- Actions et décisions spontanées.
- Recherche l'estime/reconnaissance.
- Talents pour influencer.



CONFORMITE

DOMINANCE

TACHE

... en les respectant de façon ordonnée.

Réponse aux règles et procédures ...

... en les contestant de façon intrépide.

INTROVERTI

... en recherchant la cohérence et l'harmonie.

Etablissement d'un rythme ...

... en recherchant le changement.

Précis
Réservé
Formel
Analytique
Prudent
Réfléchi

Attentionné
Calmé
Coopérant
Patient
Modeste
Fiable

RELATION

Fonceur
Énergique
Rapide
Direct
Indépendant
Exigeant

Expansif
Enthousiaste
Communicatif
Démonstratif
Sociable
Tonique

... en relevant les défis.

Approche des problèmes et difficultés ...

... en évitant les conflits.

EXTRAVERTI

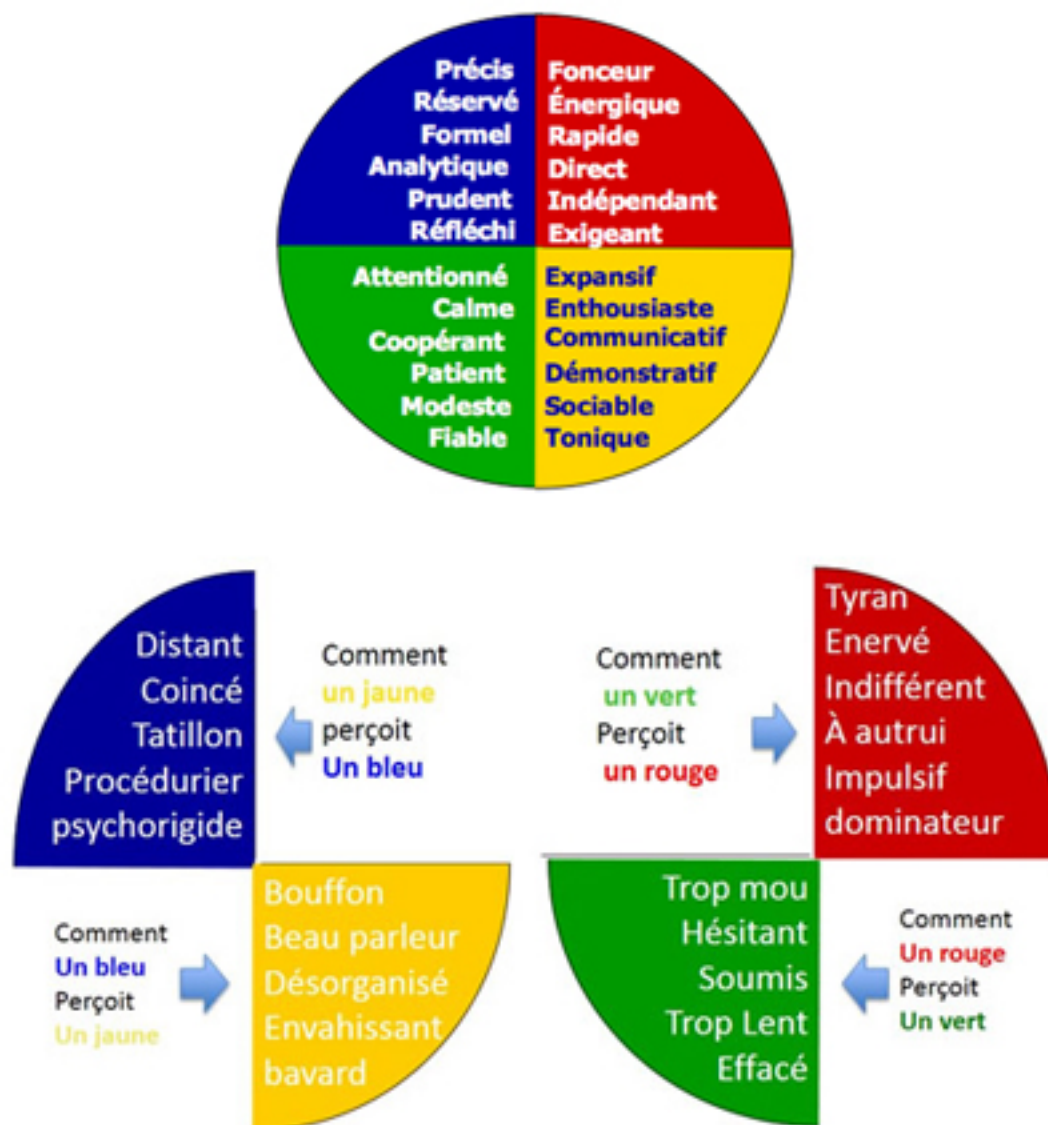
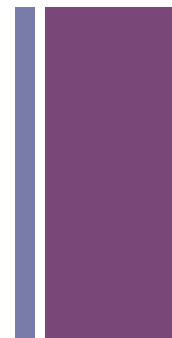
... en cherchant à influencer.

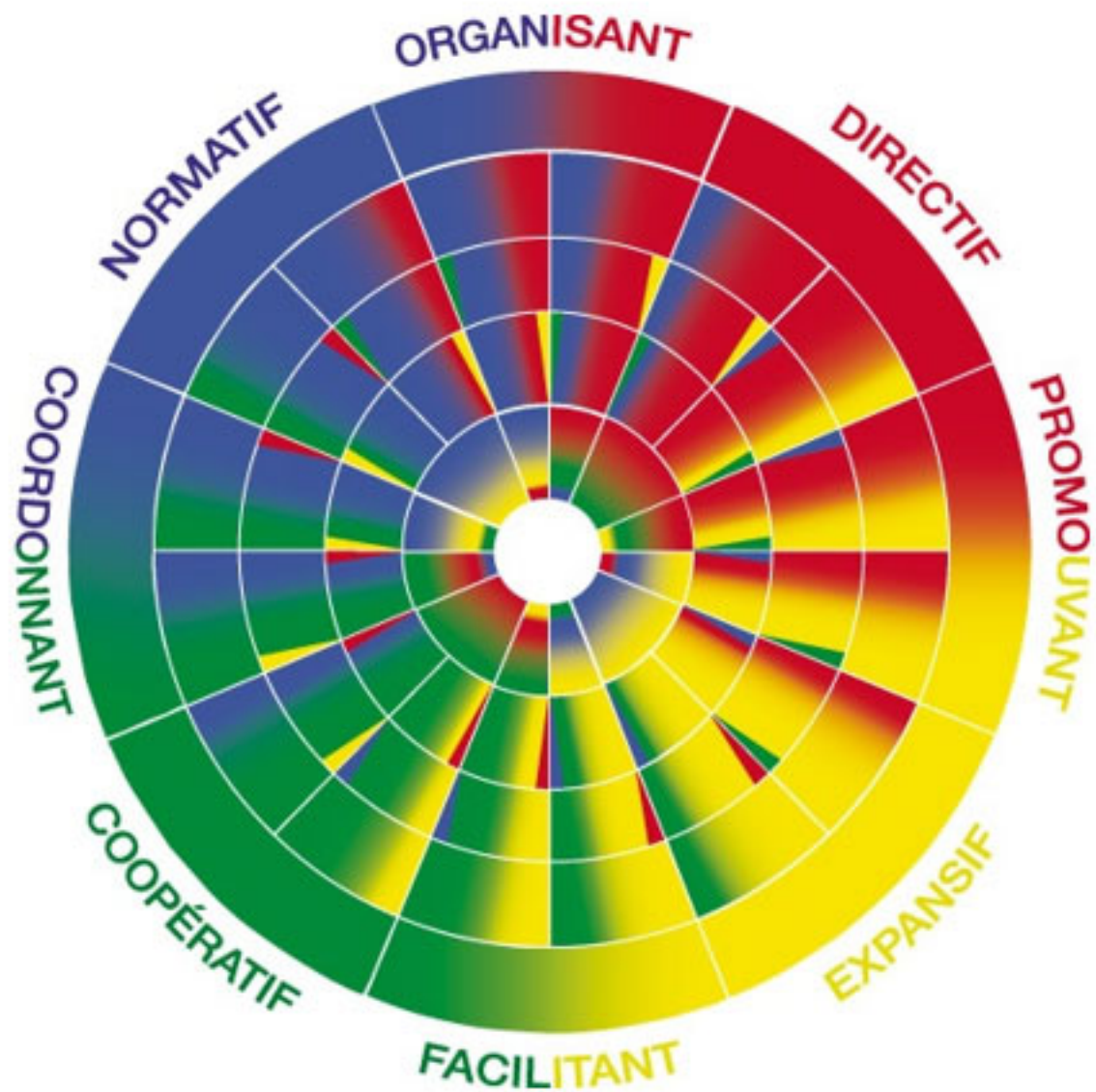
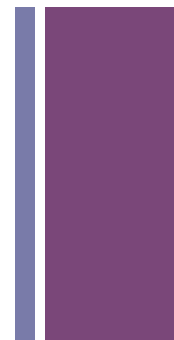
Inter-action avec les autres ...

... en étant sceptique et logique.

STABILITE

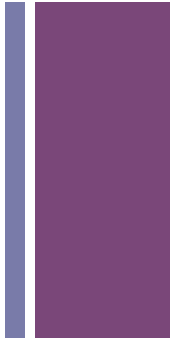
INFLUENCE



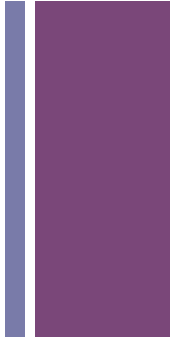




Leadership émotionnel :



- Apprendre à bien appréhender la colère d'un interlocuteur « directif » (**dominant rouge**), sans la juger, vous permet de prendre du recul et de ne pas déclencher une crise d'autoritarisme chez lui;
- Ne pas être ébloui par la surexcitation d'un « expansif » (**dominant jaune**), permet également de prendre du recul et de construire sur des bases plus solides sa relation interindividuelle avec lui, tout en évitant ses attaques ;



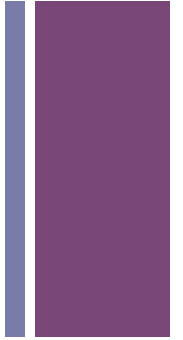
- En l'absence d'émotion apparente, accepter le rôle du « coopératif » (**dominant vert**), plus préoccupé que vous par l'harmonie stabilisée de son groupe de travail, permettra à ce dernier d'avancer sans être freiné par un instinct paralysant de soumission;
- En présence de la peur d'un « Normatif » (**dominant bleu**), celle en particulier de ne pas arriver à « bien faire », en prendre conscience pour mieux mettre à l'aise par rapport au souci du détail permettra d'avancer, de ne pas provoquer des attitudes de fuite et encore moins de les partager.



L'intelligence émotionnelle :



- La base de l'intelligence émotionnelle d'un individu réside dans la conscience qu'il a de ses propres émotions, de ce qui les provoque et de ce qui entraîne ses comportements en réaction.
- Plus on est conscient de ce qui nous arrive (ou nous affecte), plus on est en mesure de développer des moyens nous rendant capables de bien gérer les situations, mais surtout de répondre avec une efficacité relationnelle adaptée aux situations tendues pouvant devenir conflictuelles, car trop chargées d'émotion.



- Notre zone frontale du cerveau ainsi exercée, devrait pouvoir nous faire réfléchir à la meilleure décision ou attitude à prendre, au lieu de réagir de façon réflexe (à la manière normale car naturelle des animaux) ou de répondre « du tac au tac ».
- Ainsi filtrées, vos réactions préserveront vos relations et surtout (dans le cadre de votre Leadership professionnel), renforceront le capital confiance dont ont besoin vos collaborateurs.

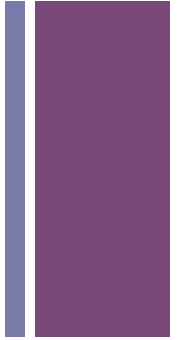


La méthode DISC



D comme Dominant :

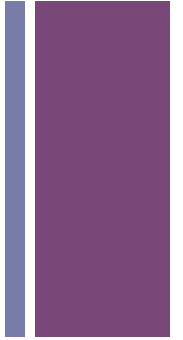
- Le Dominant déborde d'énergie, il est centré sur l'action et toujours en mouvement. D'un naturel plutôt positif et factuel, parfois agressif, il est extraverti, tenace et sait se concentrer sur les résultats à atteindre. Il aborde les autres de manière directe et autoritaire.
- A une vision macro
- Est franc
- Accepte les challenges
- Va droit au but
- Parle fort
- Aime l'action



I comme Influent :

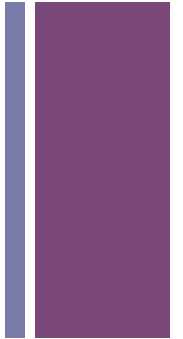
- L'Influent est soucieux d'avoir de bonnes relations personnelles. Généralement positif et extraverti, il prend plaisir à la compagnie des autres et estime que la vie doit être amusante. Rayonnant et amical, il aborde les autres de façon convaincante et démocratique.

- Enthousiaste et optimiste
- Aime collaborer et persuader
- N'apprécie pas d'être ignoré
- Délègue facilement
- A du mal à finir les tâches
- Suit la mode et les tendances



S comme Stable :

- Le Stable apprécie la cohérence dans sa vie et peut combattre pour une cause avec obstination. Il s'applique à être sérieux et fiable. Il ne répond pas facilement à l'ambiguïté ou à une structure impersonnelle et il peut être timide dans sa façon d'aborder les autres.
- N'aime pas être pressé
- Agit calmement
- Aide volontiers
- Est humble et engagé
- Parle doucement
- Résiste aux changements



C comme Conscientieux :

- Le Conscientieux aime réfléchir avant d'agir. Il peut être perçu comme froid et indifférent. Il manifeste un fort désir de connaître et de comprendre ce qui l'entoure. Il a du mal à répondre à une pression autoritaire et préfère communiquer par écrit.
- Apprécie l'autonomie
- Est réfléchi et factuel
- Aime les détails
- A peur de se tromper
- A du mal à prendre des décisions rapides
- Recherche la perfection



Leadership & empowerment

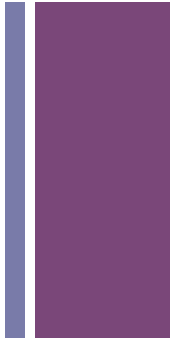


■ Principes :

- L'être humain est la ressource la plus importante au sein d'une organisation : il est essentiel de préserver le mental, le physique et l'émotionnel des collaborateurs et leur bien être. Les ressources humaines d'une organisation sont la richesse renouvelable ayant la plus grande valeur.
- Une haute implication : Les collaborateurs assument la responsabilité et sont redevables devant le succès ou non de la production d'un travail donné. Ils doivent avoir, de manière collective ou individuelle, un haut niveau d'auto-discipline et auto-management. Dans un monde à grande vitesse, la haute implication est inévitable.



Leadership & empowerment

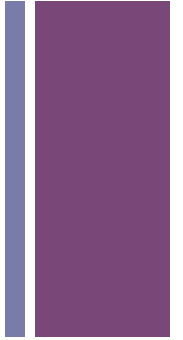


■ Principes :

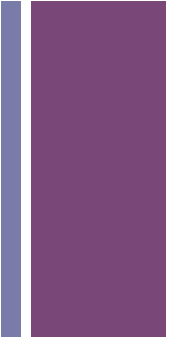
- Le travail d'équipe est valorisé et récompensé : le travail d'équipe est essentiel pour le succès de l'autonomisation (empowerment) puisque il existe rarement des produits et services pouvant être délivrés grâce à l'effort d'un seul employé. Quand ce principe est appliqué, l'organisation est perçue comme un réseau de centres d'excellence interdépendants.
- Le développement professionnel et personnel est continu : C'est un style de vie dans les organisations favorisant l'autonomisation qui reste un processus dynamique plus qu'un objectif à atteindre en soi. Ce cycle d'auto-motivation consolide l'implication du personnel et rend leur travail intéressant, amusant et créatif et en amélioration permanente.



Leadership & empowerment

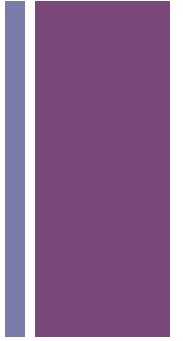


- Principes :
- La hiérarchie est réduite : c'est une conséquence naturelle à un système qui repose sur la délégation extensive des responsabilités. Les structures à la hiérarchie lourde n'encouragent pas l'autonomisation en s'appuyant sur un système reposant sur l'autorité et n'encourageant guère les équipes de travail inter-fonctions.
- L'autonomisation durable a besoin du support et de l'appui du leadership de l'organisation et son engagement clair en sa faveur. Un système pro autonomisation implique un changement systémique en process, procédures, structures et une nouvelle manière de faire.



- L'autonomisation repose essentiellement sur le coaching et le conseil :

Lorsqu'un problème de performance ou d'attitude est identifié, il est important de déterminer si la cause est due à un problème personnel du collaborateur où il faudra agir en tant que conseiller, ou en tant que coach si la cause est liée au manque de motivation ou de connaissances ou alors de compétences.



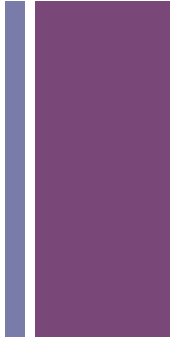
When **counseling** someone, you may have to deal more with **feelings and emotions**.

If someone has experienced a significant **re-organisation**, missed out on a **promotion** or a salary rise, feels **stressed** or **unhappy** with a peer, a superior, or a work assignment, or has **personal problems** that are affecting his or her **work performance**, the counseling option should be considered.

Good counseling does not mean giving good advice. In fact, it is better to avoid giving any advice at all. Good counseling is **not good talking**, it is good listening, real **empathy**, and good **communication**.

Effective **coaching**, on the other hand, is concerned with **self-confidence** building, **skills** acquisition, **team** work and **motivation**. If you are teaching a new job skill, orienting a new employee, or attempting to energise someone, a coaching role is more appropriate.

Many of us feel uncomfortable considering taking on the role of a counselor. Some of us may be thinking, "I am a manager, not a therapist." However, taking on the role of counselor is not the same as trying to become a therapist. Many of the skills required by the counseling role are also the skills involved in providing effective feedback, being a good communicator and a good coach.



How to make people feel powerless

Be negative

Be controlling

Be authoritarian

Do not explain

Give rewards arbitrarily

Give meaningless rewards

Ignore innovation

Give little information

Do not provide technical support

Set unrealistic goals for people

Hoard power and authority

Ensure simple, repetitive, boring tasks

Low contact with senior management



How to make people feel powerful

Be positive

Be rewarding

Be responsive

Provide reasons

Give valued rewards

Encourage innovation

Give maximal information

Train/develop your people

Provide technical support

Set realistic, agreed-upon goals

Give appropriate discretion

Ensure task variety and wholeness

Allow creativity

High contact among all

