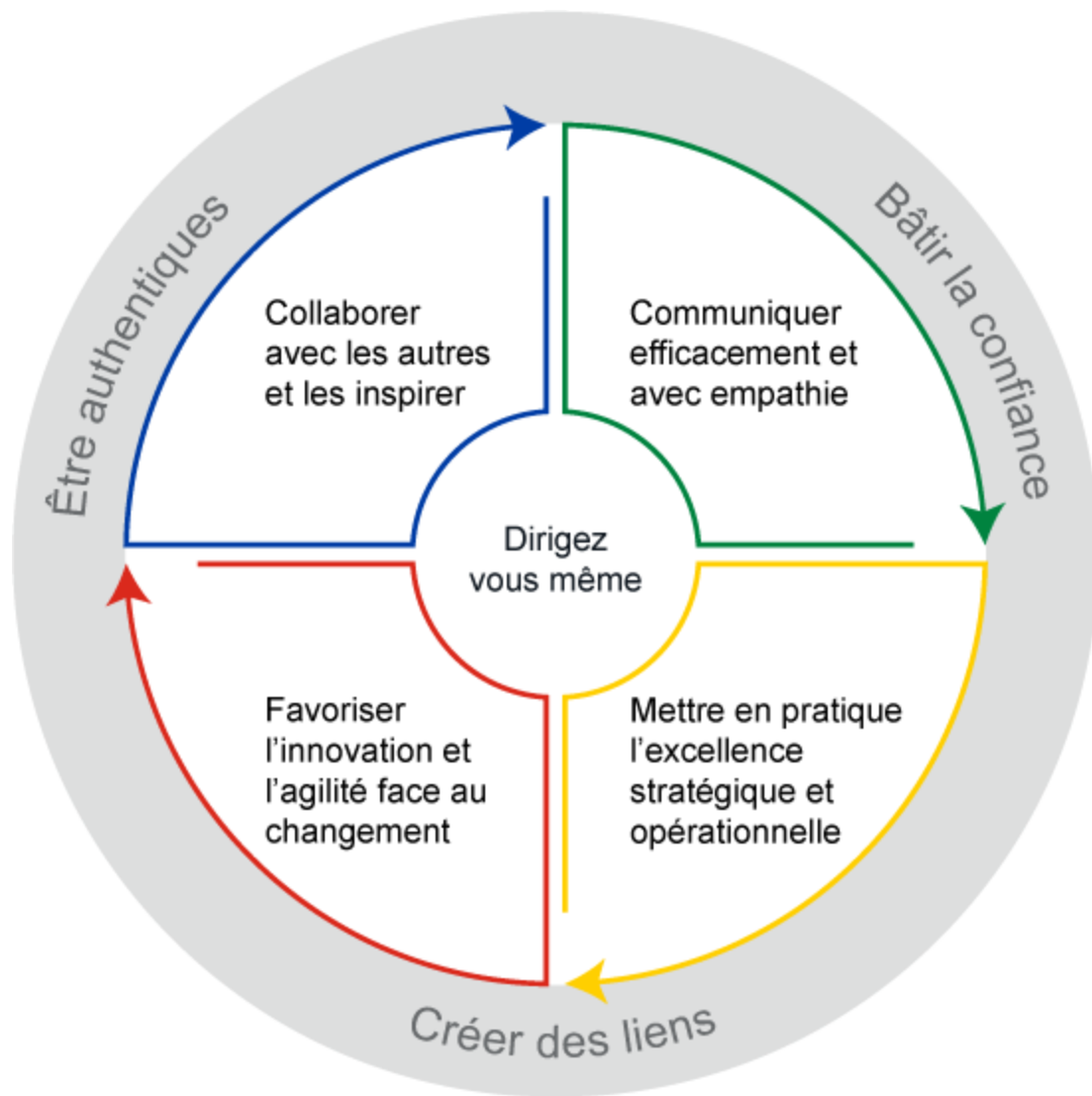


Modèle de comportement de leadership – Détails



Capacités de leadership

Dirigez vous même: Prendre conscience des états d'esprit et des comportements qui vous aident à être un dirigeant efficace.

Connaissance de soi

- Voir clairement et objectivement qui vous êtes, en réfléchissant et en faisant une introspection
- Connaître vos forces, vos possibilités, vos croyances, vos préjugés, vos motivations et vos émotions
- Demander de la rétroaction pour savoir comment les autres vous perçoivent, ce qu'ils pensent de votre attitude et de vos réactions

Collaborer avec les autres et les inspirer: Établir des relations solides et motiver les autres à travailler en exprimant tout leur potentiel.

Autonomisation

- Inspirer chez les autres un sentiment de responsabilité et de responsabilisation
- Permettre aux autres de réussir en les encadrant efficacement et en déléguant les tâches
- Reconnaître et respecter les contributions des autres
- Encourager les autres à développer au maximum leurs aptitudes
- Développer les autres en leur fournissant des directives, des ressources, des formations et un mentorat pertinents

Collaboration

- Créer et réaliser des objectifs communs par l'influence et la coopération
- Établir et entretenir des relations avec les autres
- Tirer parti de plusieurs points de vue pour travailler à l'atteinte de résultats communs

Communiquer efficacement et avec empathie: Communiquer une vision claire pour atteindre les objectifs clés.

Communication convaincante

- Transmettre l'information et les idées de façon convaincante et succincte
- Capter et retenir l'attention des autres d'une manière ciblée et captivante
- Adapter le message aux besoins diversifiés de l'auditoire
- Élaborer des documents de présentation attrayants, inclusifs et cohérents

Conversations authentiques

- Écouter activement pour mieux comprendre les autres perspectives
- Aborder les conversations difficiles sans attendre
- Donner une rétroaction approuvante et constructive efficacement
- Gérer les conflits dans une optique gagnant-gagnant
- Favoriser les conversations qui créent une culture d'équité et d'inclusion

Intelligence émotionnelle

- Faire preuve d'empathie et reconnaître les émotions des autres

- Être authentique tout en se montrant conscient du contexte social et de la situation
- Reconnaître les émotions et les préjugés qui influent sur la prise de décisions

Mettre en pratique l'excellence stratégique et opérationnelle: Produire systématiquement des résultats extraordinaires.

- | | |
|-------------------------------|--|
| Pensée critique | <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer la cause fondamentale d'un problème commercial • Prendre des décisions judicieuses en temps opportun fondées sur des données et des prévisions analytiques |
| Pensée stratégique | <ul style="list-style-type: none"> • Analyser les tendances mondiales • Déterminer les forces, les faiblesses, les possibilités et les menaces • Définir une stratégie qui cadre avec l'orientation à long terme de l'entreprise • Surveiller et mesurer l'incidence des stratégies mises en œuvre |
| Environnement très performant | <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les autres et leur faire confiance pour réaliser tout leur potentiel • Travailler sans relâche pour répondre aux attentes ou les surpasser • Équilibrer les priorités concurrentes et la gestion du volume de travail |

Favoriser l'innovation et l'agilité face au changement: Encourager les nouvelles idées et solutions au moyen d'approches créatives.

- | | |
|-----------------------------|---|
| Approche axée sur le client | <ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'empathie envers le client • Garder les clients au cœur des stratégies et des activités tout en veillant à répondre à leurs besoins et à ceux de l'entreprise • S'adapter aux attentes diversifiées et en constante évolution des clients |
| Innovation | <ul style="list-style-type: none"> • Explorer de nouvelles idées, méthodes et solutions de rechange pour obtenir des résultats • Créer un environnement où les autres n'ont pas peur d'innover • Repérer de nouveaux modèles, générer des idées, valoriser différentes perspectives et les traduire en nouvelles idées |
| Agilité face au changement | <ul style="list-style-type: none"> • Voir la nécessité ou la possibilité créée par le changement • Accepter d'être mal à l'aise et favoriser le changement en s'engageant • Faire preuve de résilience face au changement et aux revers • Rechercher activement de nouveaux défis et possibilités afin d'acquérir de nouvelles connaissances, perspectives et compétences • Diriger les autres pendant les changements organisationnels et culturels • Éliminer les obstacles, gérer la résistance au changement chez les autres et démontrer les avantages du changement |