



Vos talents professionnels & vos styles de leadership

Nom Prénom

Rapport N° 0002-0012-3567



Mes talents... un gage de succès pour demain



Vous avez participé à une évaluation de vos talents professionnels. Ce rapport présente la carte de vos prédispositions qui sont des compétences naturelles. Celui-ci va aussi permettre d'identifier vos styles de leadership.

Cet état des lieux, composé d'informations positives et constructives sur votre savoir être, vous aidera à mieux comprendre vos forces naturelles et à vous approprier vos talents.

Ce bilan personnel sert notamment de support aux consultants T-Conseils SA pour vous accompagner dans des choix d'orientation ou dans votre carrière professionnelle.

Sommaire

• Qu'est-ce qu'un talent ?	p. 3
• Vos talents dans leurs thèmes dominants	p. 4
• La valeur ajoutée de vos talents dans des rôles futurs	p. 5
• Définition des thèmes	p. 6
• Vos talents en rapport avec les relations	p. 7
• Vos talents en rapport avec l'influence	p. 8
• Vos talents en rapport avec l'effort	p. 9
• Vos talents en rapport avec la réflexion	p. 10
• Vos talents en rapport avec l'intuition	p. 11
• Appropriiez-vous vos talents	p. 12
• Introduction au leadership	p. 13
• Introduction aux styles de leadership	p. 14
• Etes-vous plutôt Spécialiste, Manager ou Leader ?	p. 15
• Vos styles de leadership	p. 16
• Analyse de votre carte de styles de leadership	p. 17
• Définition des 6 styles de leadership	p.18 /19
• Informations	p. 20



Qu'est-ce qu'un talent ?

Nos talents sont naturels et existent depuis notre plus jeune âge. A l'âge adulte, ceux-ci se transforment en compétences. Lorsque nous disons d'un collègue : "Il est organisé. Il trouve toujours une solution. Nous pouvons lui faire confiance. Il aime le travail bien fait.". Nous faisons référence à ces talents professionnels.

Nos talents sont des prédispositions naturelles ou savoir être et représentent notre richesse. C'est une valeur ajoutée incontestable à nos études et à nos expériences. C'est un ensemble de compétences communément appelé "intelligence émotionnelle*" qui améliore notre manière de communiquer, d'agir, de diriger, de ressentir ou de réfléchir.

L'idéal est de pouvoir exercer une activité professionnelle qui soit en harmonie avec nos études, nos expériences et notre savoir être.

Ce document contient la carte de vos talents et celle de vos styles de leadership. Il fournit de nombreuses informations pour construire un projet et pour vous guider dans certains choix professionnels.

Grâce à la carte de vos styles de leadership, vous allez aussi découvrir vos styles naturels de gouvernance.

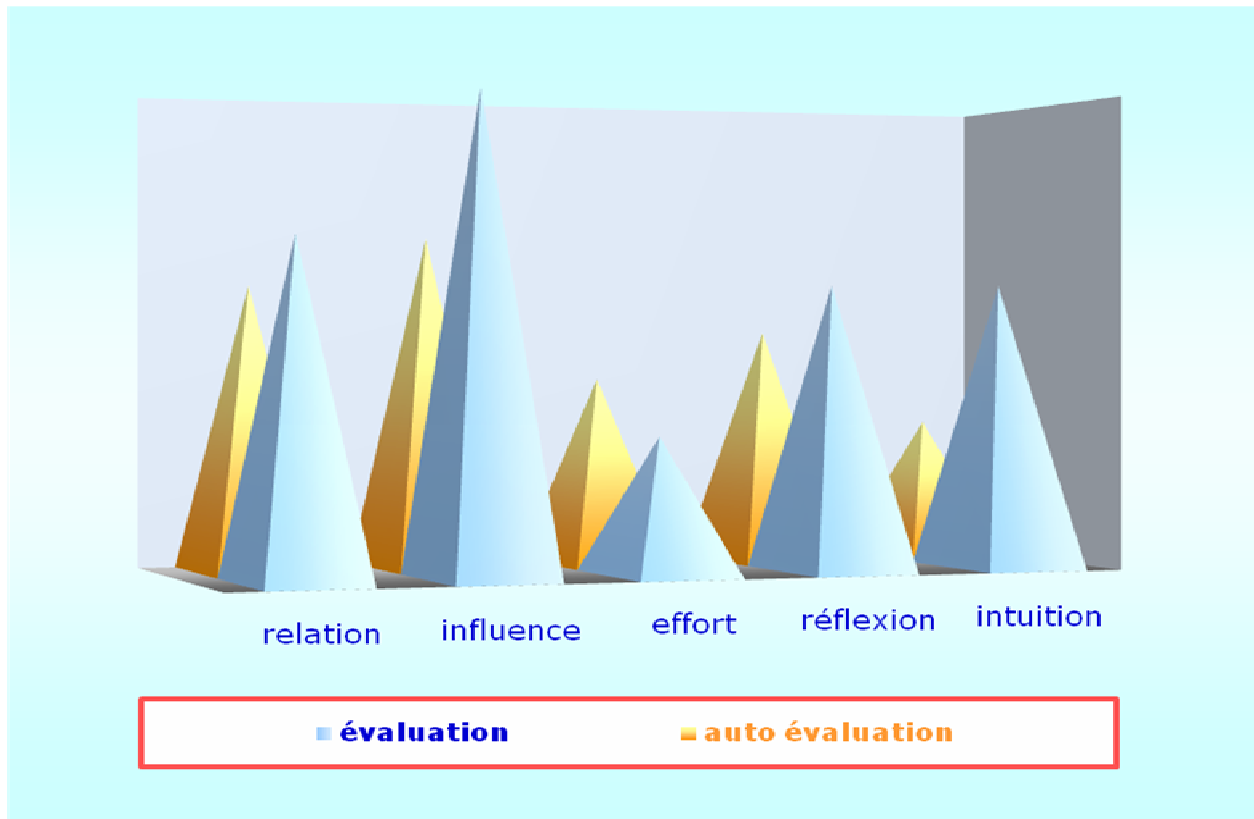
* *Ouvrage de référence : "L'intelligence émotionnelle au travail" de Daniel Goleman, Richard Boyatzis et Annie McKee*

Spécialiste, manager ou leader ?

Chacun peut apprendre et progresser. Parfois, il s'agit seulement d'intégrer ses talents pour s'épanouir dans son activité professionnelle.



Vos talents dans leurs thèmes dominants



RELATION	INFLUENCE	EFFORT	REFLEXION	INTUITION
<i>communicatif</i>	<i>meneur entraîneur</i>	<i>discipliné</i>	<i>organisateur</i>	<i>prospectif</i>
<i>empathie</i>	<i>compétiteur</i>	<i>restaurateur</i>	<i>prudent</i>	<i>conceptuel</i>
<i>accordeur</i>	<i>développeur</i>		<i>tactique</i>	<i>intuitif</i>
<i>esprit de groupe</i>	<i>positivité</i>			
<i>altruisme</i>	<i>charisme</i>			
	<i>responsable</i>			
	<i>assurance en soi</i>			
	<i>persuasif</i>			

* talents prononcés



La valeur ajoutée de vos talents dans des rôles futurs

relation
Manière de
communiquer

communicatif
empathie
accordeur
esprit de groupe
altruisme

à l'aise pour expliquer, animer ou s'exprimer face à un groupe
peut comprendre les autres en se mettant à leur place
trouve plus important de chercher des compromis que des conflits
Il lui paraît important que chacun ait sa place dans le groupe
s'engage de manière concrète vis-à-vis des autres

influence
Manière de
conduire

meneur entraîneur
compétiteur
développeur
positivité
charisme
responsable
assurance en soi
persuasif

peut naturellement conduire un groupe ou des équipes
envie de gagner et peut faire beaucoup d'efforts pour réussir
aide facilement les autres à progresser ou à apprendre
voit ce qu'il y a de bien dans les situations ou chez les autres
attire et facilite la relation avec les autres
personne sur qui on peut compter
peut entreprendre quelque chose sans trop se laisser influencer
valeurs fortes qui permettent d'obtenir des résultats

effort
Manière
d'agir

discipliné
restaurateur

préfère l'application de règles ou de procédures définies
comprend pourquoi ou comment rectifier les choses

réflexion
Manière de
réfléchir

organisateur
prudent
esprit tactique

fait directement les choses dans le bon sens
se pose souvent une question avant de faire une chose
redéfinit facilement ses plans pour s'adapter aux situations

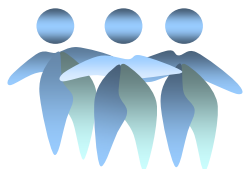
intuition
Manière
de ressentir

prospectif
conceptuel
intuitif

capable de prévoir et d'agir en conséquence
peut concevoir ou imaginer en fonction des besoins
a souvent des opinions justes sans se poser de questions



Définition des thèmes



relation ou manière de communiquer

Ces talents permettent d'établir, de développer et de conserver des relations. Relation avec les autres, attitude des autres vis-à-vis de vous. Capacités naturelles pour créer de nouveaux contacts et les transformer en relations durables.

Exemples : facilité de communication d'un enseignant, vendeur, entraîneur, infirmière, médecin, collaborateur Ressources humaines, agent de voyages, help desk informatique, formateur d'adultes.



influence ou manière de faire agir

Ces talents permettent d'inciter les autres à agir. Capacités naturelles pour fixer une ligne d'action et la faire suivre, pour encourager les autres à s'améliorer, pour utiliser leur potentiel ou les accompagner dans la poursuite d'objectifs.

Exemples : facilité pour conduire ou guider les autres comme pour un chef des ventes, éducateur, manager, chef marketing, chef d'atelier, intendant, coach, conseiller, instructeur.



effort ou manière d'agir

Ces talents permettent d'obtenir des résultats. Capacités naturelles pour vous mobiliser, transmettre de l'énergie ou atteindre vos buts.

Exemples : souci du détail d'un bijoutier, concentration du comptable, flexibilité d'un agent de voyages, respect des règles de sécurité d'un électricien, curiosité d'un dépanneur.



réflexion ou manière de réfléchir

Ces talents permettent de recueillir et de traiter l'information. Capacités naturelles pour comprendre, évaluer, projeter ou élaborer avant même l'utilisation d'outils ou de logiques.

Exemples : esprit d'analyse d'un chercheur, sens de l'organisation d'un logisticien, sens du contexte d'un enquêteur, prudence d'un ambulancier, esprit tactique d'un négociateur.



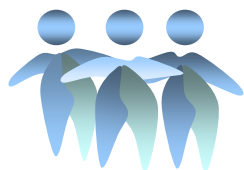
Intuition ou manière de ressentir

Ces talents permettent de ressentir l'information. Capacité pour vivre l'instant présent face aux événements et d'une connaissance immédiate sans recourir au raisonnement ou à l'expérience.

Exemples : interdépendance de l'apiculteur, équité du juge, projection dans le futur de l'architecte, créativité du graphiste, intuition du détective.



Vos talents en rapport avec les relations



Ces talents vous permettent d'établir, de développer et de conserver des relations. Relation aux autres ou attitude des autres vis-à-vis de vous.

Capacité naturelle pour créer de nouveaux contacts et les transformer en relations durables.

Communicatif

Vous êtes porté naturellement à exprimer vos idées, vos opinions ou vos sentiments. Vous avez un sens naturel du contact.

Capacité à expliquer, animer ou s'exprimer en public.

Ouvert, sociable.

Empathie

Votre mode de connaissance d'autrui repose sur votre pouvoir à vous mettre à la place de l'autre ou à le comprendre.

Capacité à ressentir les autres sans pour autant s'identifier à eux.
intérêt, estime, sympathie, amitié.

Accordeur

Vous êtes sensible à l'état des relations entre les personnes dans un groupe. Vous préférez l'accord des pensées ou des volontés plutôt que les conflits.

Capacité à se focaliser sur les autres, à trouver des compromis.

Concordance, équilibre.

Esprit de groupe

Vous avez la capacité à aider quelqu'un à rejoindre le groupe pour lui donner un sentiment d'appartenance. Pour vous, il est important que chacun s'identifie à l'équipe.

Sens de l'intérêt collectif et du rôle de chacun.

Intégrer, réunir.

Altruisme

Vous vous souciez du bien d'autrui de manière désintéressée et vous pouvez vous engager dans des démarches concrètes vis à vis des autres

Réaction et émotion spontanées qui poussent l'individu à l'action.

Sympathie, empathie, estime, dévouement, générosité



Vos talents en rapport avec l'influence



Ces talents vous permettent d'inciter les autres à agir.

Capacité naturelle pour fixer une ligne d'action et la faire suivre, pour encourager les autres à utiliser leur potentiel ou les accompagner dans la poursuite d'objectifs.

Meneur Entraîneur

Vous êtes capable d'acquiescer ou d'exercer de l'autorité, de diriger, d'entraîner, de mener des actions ou de prendre les choses en main dans un groupe en fonction de votre compétence.

Capacité à l'animation d'équipes.

Leader, dirigeant, animateur.

Compétiteur

Vous aimez la compétition avec vous-même ou contre d'autres. Vous êtes susceptible, grâce à vos qualités de supporter la concurrence.

Sens de l'engagement dans un projet ou un challenge.

Défi, exploit, épreuve.

Développeur

Vous possédez des aptitudes pour aider autrui à progresser ou à développer son potentiel.

Sens de la mise en valeur des autres.
Epanouir, croissance, évolution.

Positivité

Vous avez des effets favorables sur les autres et votre enthousiasme est communicatif. Vous tenez compte des situations.

Capacité à voir ce qu'il y a de bien chez les autres ou le bon côté des choses.

Concret, pragmatique, réalisme.

Charisme

Votre influence naturelle sur les autres inspire confiance ou incite l'autre à la rencontre. L'étranger ne vous fait pas peur. Les autres se sentent mieux grâce à vous.

Capacité de suggestion ou d'inspiration.

Influence, confiance en soi, énergie.

Responsable

Vous êtes une personne sur qui on peut compter. Vous êtes garant de vos actions ou de celles des autres dont vous êtes responsable.

Capacité à agir en pleine connaissance de cause.

Implication, engagement.

Assurance en soi

Vous avez confiance en vous et dans vos capacités. Vous faites ce que vous jugez bon de faire sans vous préoccuper des jugements.

Libre arbitre et indépendance d'esprit.

Maîtrise, sûreté, affirmation.

Persuasif

Vous êtes une personne intimement convaincue de la justesse de vos idées.

Possède des valeurs fortes, est fidèle à ses principes.
Déterminé, assuré, convaincu.



Vos talents en rapport avec l'effort



Ces talents vous permettent
d'obtenir des résultats.
Rigueur pour atteindre un but.

Capacité naturelle pour mobiliser
et transmettre de l'énergie.

Discipliné

Vous appliquez les règles ou les
procédures de manière précise.

Garant du respect des protocoles
ou des normes.

Respectueux, structuré, organisé.

Restaurateur

Vous aimez comprendre l'origine
ou l'état initial des faits ou des
choses.

Principes qui aident à remettre les
choses en l'état.

Reproduire, rétablir, réparer,
rénover.



Vos talents en rapport avec la réflexion



Ces talents vous permettent de recueillir et de traiter l'information.

Capacité naturelle pour comprendre, évaluer, projeter ou élaborer avant même l'utilisation d'outils ou de logiques.

Organisateur

Vous cherchez les meilleures configurations possibles dans des situations complexes. Votre esprit est structuré. Votre vision est globale.

Permet de transformer pour adapter, préparer et organiser des processus.

Adapter, agencer, composer, régler, coordonner.

Prudent

Vous avez le sens de l'évaluation ou de l'identification des risques potentiels pour les réduire au maximum.

Circonspect dans ses actes, pensée réfléchie.

Attentif, avisé, réfléchi, vigilant.

Esprit tactique

Vous avez l'art de combiner l'action, de coordonner ou de concevoir avec compétence la manière de mener une action. Vous pouvez revoir vos plans

Capacité à revoir ses positions en fonction des changements.

Méthode, procédé, stratégie. politique, programme.



Vos talents en rapport avec l'intuition



Ces talents vous permettent de ressentir l'information.

Capacité naturelle à vivre l'instant présent sans avoir recours au raisonnement ou à l'expérience.

Prospectif

Votre vision va du moyen au long terme.
Votre sens de l'anticipation et de l'évaluation vous permet d'identifier les besoins pour envisager des solutions possibles.

Capacité à ne pas subir le présent à rester calme avant la tempête.

Prévision, anticipation, clairvoyance, discernement.

Conceptuel

Votre imagination vous donne l'aptitude à concevoir des théories, des idées, des concepts ou de nouvelles solutions.

Capacité pour expliquer ou transformer de manière simple des choses complexes.

Imagination, création, vision, inspiration.

Intuitif

Vous ressentez les choses avant même de les découvrir par raisonnement.
Votre curiosité naturelle vous aide à ressentir la diversité.

Connaissance assez directe ou immédiate.

Inspiré, perception, sentiment, sensation.



Appropriiez-vous vos talents

Analyse des résultats

21 talents apparaissent selon vos réponses au questionnaire

9

sont en accord avec ce que vous ressentez et vos réponses.

communicatif
meneur entraîneur
empathie
accordeur
prospectif
esprit de groupe
positivité
intuitif
restaurateur

11

autres talents apparaissent selon l'évaluation

compétiteur
organisateur
développeur
prudent
conceptuel
charisme
discipliné
tactique
responsable
altruisme
persuasif

5

talents divergent entre ce que vous ressentez et vos réponses. Ces réponses indiquent des pensées rationnelles ou des zones de compétence

analyste
sens du contexte
adaptabilité
interconnecté
relationnel

1

Chaque réponse neutre indique un libre choix entre des pensées rationnelles et des réactions naturelles.

perfectionniste

vos talents dans leurs thèmes dominants

**selon l'évaluation
selon votre perception**

influence, relation
relation, intuition



Un spécialiste devenu un manager

Jacques est le meilleur spécialiste de son département. En moins d'une année, il est devenu le développeur le plus performant d'une start-up alors que ses collègues ont plus d'ancienneté. Il adore le milieu dans lequel il évolue. Ses goûts pour la recherche, sa facilité à trouver des solutions, son sens du challenge et sa rigueur sont des éléments où il excelle et qui le stimulent beaucoup. Jacques vient d'être nommé Team Manager. A 26 ans, c'est une importante promotion. Il sera responsable de 12 collaborateurs. Après 2 mois en poste, quatre des meilleurs spécialistes de son groupe ont démissionné. Le comportement de Jacques a aussi changé. Se lever le matin pour dire aux autres ce qu'ils doivent faire, préparer les documents pour le Comité, rédiger des rapports sur l'évolution de leurs projets, expliquer à de futurs partenaires l'intérêt de les rejoindre sont des activités qu'il n'apprécie guère, car il n'est pas à l'aise dans celles-ci. 6 mois plus tard, Jacques a démissionné.

Il n'est pas évident de passer du rôle de spécialiste à celui de manager avec succès. La réussite dépend essentiellement de nos compétences comportementales pour guider et motiver les autres.

Une manière d'optimiser la méthode Talent Explorer

Sophie est responsable du programme de développement des cadres dans une grande entreprise. Elle s'occupe du plan de carrière de 17 nouveaux collaborateurs, tous diplômés de grandes écoles. Ils sont en poste depuis 6 mois et ils se sont bien intégrés. Son rôle est maintenant de détecter le potentiel d'évolution de carrière de chacun pour les diriger vers des fonctions mettant en valeur leurs talents. 3 personnes présentent d'excellents comportements de meneur-entraîneur et elles auront donc de bonne chance de réussite pour conduire des équipes. 4 autres ont des capacités naturelles quant aux développements futurs. Sophie les appelle ses visionnaires. "Si nous les écoutions, il faudrait toujours lancer des nouveaux produits ou explorer de nouvelles idées". Ils seront très heureux de rejoindre les départements Recherche/Développement ou Marketing. 4 d'entre eux passent leur temps à vouloir convaincre tout le monde que leurs produits sont indispensables. Ils seront certainement très à l'aise en tant qu'ingénieurs commerciaux. 6 se verront proposer des fonctions spécifiques aux départements finance, logistique et ressources humaines. Grâce à l'évaluation des talents et à la carte des styles de leadership, Sophie a déjà identifié quelques personnes qui ont toutes les chances de devenir des tops managers dans quelques années. Elle va suivre leur carrière de près ainsi que celle d'une personne qui possède un grand esprit stratégique et un sens inné des projections dans le futur (95 % de ses prévisions sont justes.). Il va vite devenir indispensable.

La performance d'un collaborateur dans une entreprise dépend essentiellement de l'adéquation de ses comportements naturels (talents) avec son rôle ou sa fonction.



Détectez votre style de management et vos styles de leadership

Selon les études menées par Daniel Goleman*, la tâche fondamentale de tout leader ou manager consiste à susciter des émotions positives chez ceux qu'ils dirigent pour qu'ils libèrent le meilleur d'eux-mêmes. Cette approche du leadership détermine l'efficacité des actions du dirigeant.

La puissance de l'intelligence émotionnelle au service du management

L'intelligence émotionnelle est l'instrument par excellence d'une résonance positive et donc de la performance. Il est important de l'utiliser efficacement tant au niveau de l'individu, des équipes que de l'entreprise.

Trop longtemps, les managers ont relégué les émotions au rang de "bruit parasite" encombrant le fonctionnement rationnel.

Le défi des entreprises d'aujourd'hui est de prendre conscience de leur capital humain et de ce que peut apporter un leadership performant en cultivant les compétences émotionnelles de leurs dirigeants.

Lorsque nous faisons appel à notre fonctionnement naturel, nous n'en retirons pas seulement des fruits pour notre vie professionnelle, mais aussi pour notre vie personnelle, familiale et sociale. Nous abordons les autres avec une meilleure conscience de soi, plus d'empathie, une meilleure gestion de nos compétences personnelles et de nos compétences sociales.

Le leadership est aussi pluriel. Les aptitudes et les compétences qui le définissent, ne sont pas l'apanage de ceux qui sont au sommet, mais résident dans tout individu. Celui-ci, d'une façon ou d'une autre, montre la voie à un groupe d'hommes ou de femmes, quelque soit sa fonction ou sa position hiérarchique.

On ne naît pas leader, on le devient *

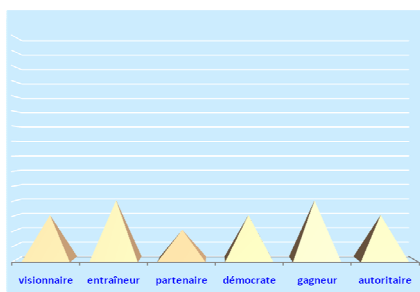
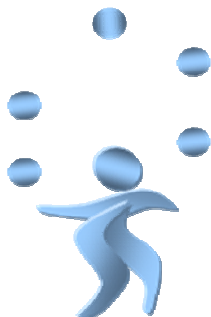
Certains individus, sont-ils nés avec des niveaux déterminés d'empathie ou l'acquièrent-ils ? Selon les recherches les plus récentes, la réponse est "les deux". S'il ne fait plus aucun doute que l'intelligence émotionnelle comporte une dimension génétique, l'apprentissage et l'expérimentation jouent un rôle majeur. Nous naissons avec un niveau de capacités naturelles différent, mais nous avons toujours l'opportunité d'apprendre.

* "Ouvrage de référence : "L'intelligence émotionnelle au travail" de Daniel Goleman, Richard Boyatzis et Annie McKee



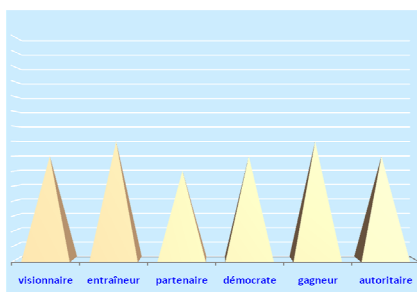
Etes-vous plutôt un spécialiste, un manager ou un leader ?

Le spécialiste fait



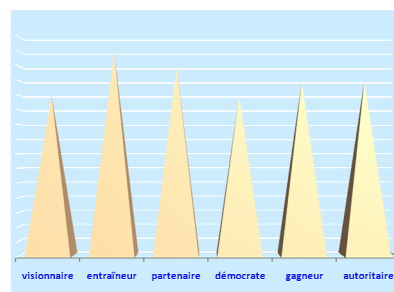
Il est focalisé sur la technique et le contenu, centré sur lui et son métier.

Le manager fait faire



Il est focalisé sur les objectifs et les processus, centré sur son service et son équipe.

Le leader fait agir



Il est focalisé sur la direction et l'intégration de la stratégie.

Vos 6 styles de leadership



visionnaire	Fédère les individus autour de projets partagés
entraîneur	Relie les individus aux objectifs de l'entreprise
partenaire	Crée l'harmonie en reliant les individus
démocrate	Valorise la contribution des individus
gagnant	Permet d'atteindre des objectifs difficiles
autoritaire	Donne une orientation claire dans une situation d'urgence



Analyse de votre carte de styles de leadership

Vos prédispositions de manager ou de leader sont des comportements que vous activez naturellement tout au long d'une journée.

Vos styles de leadership dominants sont représentés par les pyramides les plus hautes.

Si votre carte affiche des pyramides de niveaux presque identiques, on peut supposer que vous êtes plutôt polyvalent dans vos styles pour manager un groupe.

Parmi les 6 styles de leadership les plus courants, les visionnaires, les entraîneurs, les partenaires et les démocrates sont des bâtisseurs de résonances positives. Chaque style a un degré d'impact différent sur l'ambiance et les résultats.

Les gagners et les autoritaires ont également leur place dans la boîte à outils du leader. Par contre, il convient de les utiliser avec précaution et savoir-faire pour obtenir un impact positif.

Le tableau ci-dessous indique vos talents qui représentent des forces ou des freins pour chacun des styles de leadership.

Visionnaire	Entraîneur	Partenaire	Démocrate	Gagneur	Autoritaire
fédère les individus autour de projets ou de rêves partagés.	relie les aspirations d'un individu aux objectifs de l'entreprise.	crée l'harmonie en reliant les individus.	valorise la contribution des individus et leur implication.	permet d'atteindre des objectifs difficiles et motivants.	donne une orientation claire dans une situation d'urgence.
les forces					
Communicatif Empathie Esprit de groupe Positivité Charisme Esprit tactique Prospectif Conceptuel Intuition	Empathie Meneur entraîneur Développeur Positivité Charisme Prospectif intuition	Communicatif Empathie Accordeur Intuition	Empathie Accordeur Esprit de groupe Responsable Intuition	Compétiteur Persuasif Esprit tactique Intuition	Communicatif Responsable Persuasif Discipliné Organisateur prospectif
Les freins					
Altruisme Discipliné Prudent*	Altruisme Compétiteur Prudent*	Altruisme Discipliné Prudent*	Altruisme Compétiteur Persuasif	Empathie Altruisme Prudent*	Empathie Altruisme



Définition des 6 styles de leadership

Le style visionnaire

Mode de fonctionnement : fédère les individus autour de projets partagés

Impact : extrêmement positif

Utilisation : lorsque le changement requiert une nouvelle vision ou lorsqu'une orientation claire est nécessaire

Le leader visionnaire transforme l'esprit de l'entreprise à de multiples niveaux. Il donne un cap à leur groupe, laisse chacun libre d'innover, d'expérimenter et de prendre des risques calculés. Il a une vision d'ensemble et de la contribution de chacun.

Les plus

Cette attitude favorise la diffusion des savoirs. Elle est efficace lors d'un changement radical de cap ou lorsque le besoin d'une vision neuve devient vital.

Les risques

Lorsqu'un manager travaille avec une équipe de spécialistes plus expérimentés que lui.

Pour résumer

Tout leader bien avisé se doit d'utiliser ce style de leadership chaque fois qu'il le pourra. Cela constituera une aide précieuse pour ne pas manquer ses objectifs.

Le style meneur entraîneur

Mode de fonctionnement : relie les aspirations des individus aux objectifs de l'entreprise

Impact : très positif

Utilisation : pour aider les collaborateurs à améliorer leurs performances en développant des capacités à long terme

Le leader meneur entraîneur crée un climat de confiance. Ils manifestent un intérêt authentique pour leurs collaborateurs au lieu de les considérer comme de simples outils.

Les plus

Ce type de leadership a un impact positif sur l'humeur des individus et pousse les gens à aller au-delà de leurs capacités.

Les risques

Le meneur entraîneur échouera avec ceux qui manquent de motivation ou ont besoin d'un accompagnement personnel.

Pour résumer

Si la vocation affichée de l'entraîneur n'est pas d'améliorer les résultats financiers, c'est pourtant ce à quoi il parvient, par des chemins détournés qui lui sont propres.



Le style partenaire

Mode de fonctionnement : crée l'harmonie en reliant les individus

Impact : positif

Utilisation : pour motiver en période de tension, dénouer les désaccords au sein d'un groupe ou renforcer les liens interpersonnels

Le leader partenaire aime travailler en équipe. C'est un bâtisseur de relation qui valorise les individus pour créer de l'harmonie et construire une bonne ambiance collective.

Les plus

Il se concentre sur les besoins des collaborateurs, s'intéresse à l'individu. C'est le dynamiseur de moral.

Les risques

Il peut favoriser une certaine maladresse en termes de performances. Les individus peuvent être laissés à eux-mêmes.

Pour résumer

L'approche humaine d'un leader partenaire crée un climat de confiance particulièrement puissant.

Le style démocratique

Mode de fonctionnement : valorise la contribution des individus

Impact : positif

Utilisation : pour construire l'adhésion ou le consensus, ou obtenir une contribution de valeur de la part des collaborateurs

Le leader démocrate prend des décisions de manière collective, cherche à recueillir l'adhésion des parties et établir des relations de confiance.

Les plus

Il se sent responsable de maintenir un climat de confiance pour que chacun puisse s'exprimer librement.

Les risques

Il peut engendrer des réunions exaspérantes sans véritablement de consensus. Il s'expose à créer un climat d'indécision pouvant induire une absence d'orientation et une escalade du conflit.

Pour résumer

L'approche démocratique est la plus efficace lorsque, le leader hésite sur l'orientation à prendre et a besoin de recueillir les idées de collaborateurs compétents.



Le style gagnant

Mode de fonctionnement : Permet d'atteindre des objectifs difficiles

Impact : souvent négatif parce que trop fréquemment mal utilisé

Utilisation : pour obtenir des résultats de grande qualité de la part d'une équipe motivée et compétente.

Le leader gagnant incarne les normes de performances exceptionnelles obsédé par l'idée de faire mieux et plus vite.

Les plus

Ce style peut donner de bons résultats avec des collaborateurs compétents, motivés et très autonomes. Focalisé sur ses objectifs il exige un engagement inconditionnel.

Les risques

Il met une pression excessive sur ses collaborateurs pour obtenir des résultats et provoque de l'anxiété. Difficulté à collaborer ou à communiquer de manière efficace, cela provoque un turnover important.

Pour résumer

C'est en tandem avec d'autre style de leadership, comme le visionnaire ou l'esprit d'équipe du partenaire, que le gagnant donne ses meilleurs résultats. Le gagnant excelle dans les aspects techniques qu'il supervise mais néglige la dimension coopérative qu'exige la conduite des autres.

Le style autoritaire

Mode de fonctionnement : donne une orientation claire dans une situation d'urgence

Impact : souvent très négatif parce que souvent utilisé à mauvais escient

Utilisation : seulement en phase de crise, pour initier rapidement un changement radical ou avec des collaborateurs à problème.

Le leader autoritaire a un impact négatif et destructif sur ceux qu'ils dirigent. Cette attitude s'impose exclusivement quand il faut prendre des décisions dures.

Les plus

Il sera efficace pour débloquer des pratiques ou habitudes. Il peut aider tout le monde à traverser la tempête.

Les risques

Si les subordonnés refusent leurs ordres il a recours à la menace. Au lieu de déléguer, il cherche à tout contrôler et à maîtriser toutes les situations. Il ne perçoit pas nécessairement le lien entre son style de leadership et la baisse de la satisfaction des clients et des collaborateurs.

Pour résumer

Le style autoritaire devra être utilisé avec la plus grande prudence. Si le leader sait quand le contexte exige une poigne de fer et quand y renoncer, cette détermination peut être salutaire.



Informations

Les consultants Talent-Explorer sont formés à la méthode d'évaluation Talent Explorer pour vous aider à prendre conscience de votre fonctionnement naturel. Ils peuvent vous orienter vers des professions ou des fonctions adaptées à votre savoir être, vos études et vos expériences professionnelles. Ils sont aussi aptes à vous accompagner dans un projet de carrière.

La société T-Conseils SA vous propose aussi un séminaire « Détectez et adaptez vos styles de leadership » pour vous aider à expérimenter d'autres styles de leadership et à vous approprier vos styles naturels de gouvernance.

Vous trouverez les coordonnées des consultants et les programme sur le site Internet :

www-talent-explorer.com

Vos talents améliorent vos compétences et optimisent votre potentiel.

Associés à vos connaissances et à vos expériences, vos talents vous guident vers l'excellence.

Ils constituent vos forces, votre différence, votre qualité d'être unique.



www.talent-explorer.com

© Copyright 2005/2010
Talent Explorer ®
Conception & réalisation T-Conseils SA Genève