



## Apports des lectures de la personnalité au coaching

Académie de Coaching

Patricia Mayérus

# Préambule

---



“Le premier outil du coach, c’est lui-même”.

Les qualités d’un professionnel de la relation d’aide sont, selon Alexander Lowen, sa qualité d’être, sa compétence dans la gestion de la relation, sa capacité à comprendre les problèmes et les enjeux de ses clients et enfin, ses qualités techniques.



Comprendre l'apport d'outils de connaissance de soi dans la phase de 'décodage' d'un trajet de coaching.

- Apport pour le coach, notamment dans l'exploration de sa présence et de son identité
- Apport pour le coaché, pour l'aider à affiner ses objectifs, recadrer certaines croyances, croître dans sa vie personnelle et professionnelle...
- Apport pour la relation coach-coaché dans l'accordage, le questionnement et la co-construction de sens.

# Objectifs



- Cette formation n'a pas pour but d'apprendre à faire passer des outils, ni de s'y former professionnellement (certifications), mais de comprendre leur apport dans le coaching, leur puissance et leur sens pour le coaché.
- Les outils constituent donc des supports à la réflexion, permettant au coach de prendre davantage conscience de lui-même, et d'accompagner le coaché qui peut avoir bénéficié d'une restitution d'outil dans le cadre de son entreprise et qui souhaite aborder cela en séance.



## Contribution aux 8 compétences ICF

Au cours de ce module, nous identifions **4 compétences ICF** qui seront développées :

**C3 : Définir le contrat de coaching** : les méthodes de travail sont contractualisées dès le début d'un coaching, ce sera clairement le cas avec l'utilisation d'outils spécifiques

**C4 : Développer un espace de confiance et de sécurité** : très important pour chercher à comprendre le client dans son contexte, ses expériences, ses valeurs et croyances

**C5 : Rester en présence** : dans les moments de restitution, une relation pleine est requise, facilitant la curiosité réciproque, le non-savoir du coach, l'accueil des émotions du client et la formulation de ses nouveaux apprentissages

**C7 : Susciter des prises de conscience** : sans doute la compétence la plus fortement développée ici : par la co-construction de sens à partir des outils et par des questions pertinentes, permettre au client de faire des prises de conscience éclairantes, d'aller plus rapidement au cœur du sujet.

# Plan de la formation



- Réflexions préalables
- Connaissance de **soi par soi** : expérimentée via l'indicateur de personnalité MBTI et complétée par le questionnaire de personnalité OPQ de SHL
- Brève présentation d'autres outils
- Perception **de soi par autrui** : 360°feedback - bref rappel du LEA de MRG
- Pratique d'entretiens de coaching s'appuyant sur les apports de ce module et visant le développement des compétences ICF 'Parler en type'
- Conclusions et Bilan

# Quels outils de diagnostic ?



Type d'outils utilisés : les différences se situent au niveau de l'**analyse** et de la **collecte** des informations :

- Que sais-je de moi **par moi-même** ?
- Que sais-je de moi par le regard, la **perception des autres** qui me côtoient professionnellement ?

# Et pour quoi ?



Carl Jung a dit :

“Le but de la théorie des types psychologiques n’est pas de classifier les personnes en catégories; en soi cela serait inutile. Son objectif est d’apporter une psychologie critique qui rende possible une étude méthodique et une présentation des observations faites.”

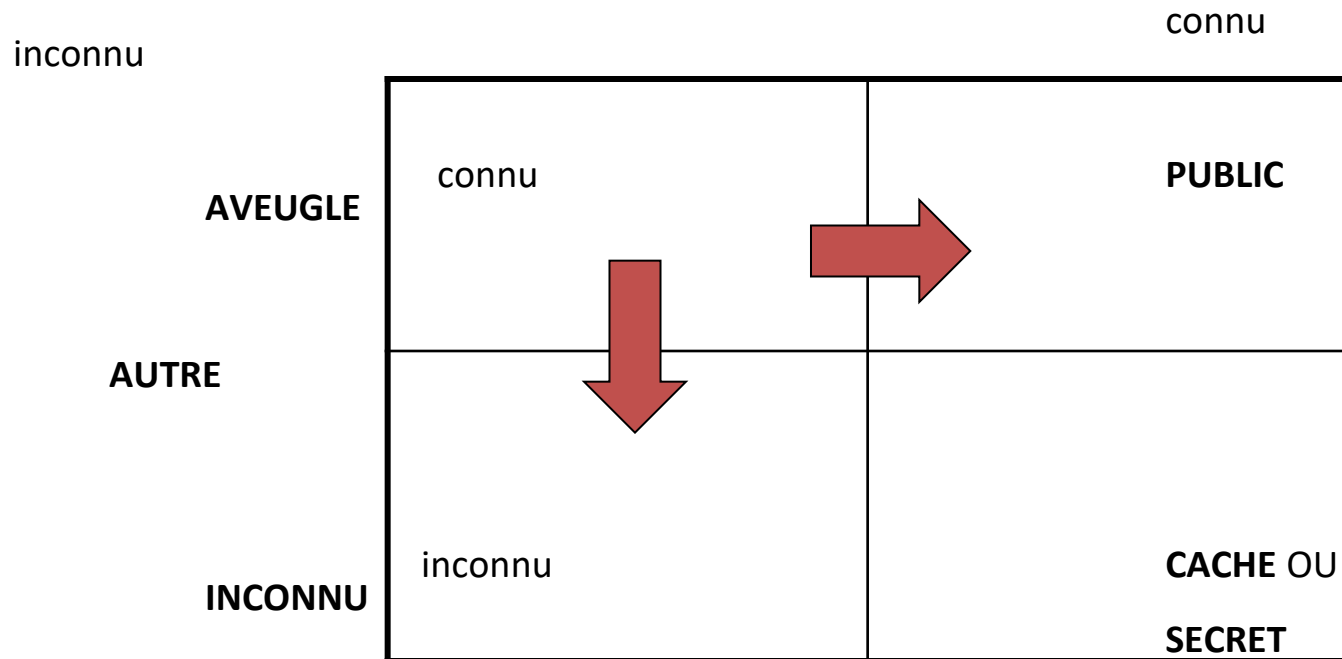
Il s’agit donc d’apporter une lecture, de mettre des mots pour parler de la réalité, de pouvoir en parler, en discuter... et certainement pas de figer, d’enfermer.



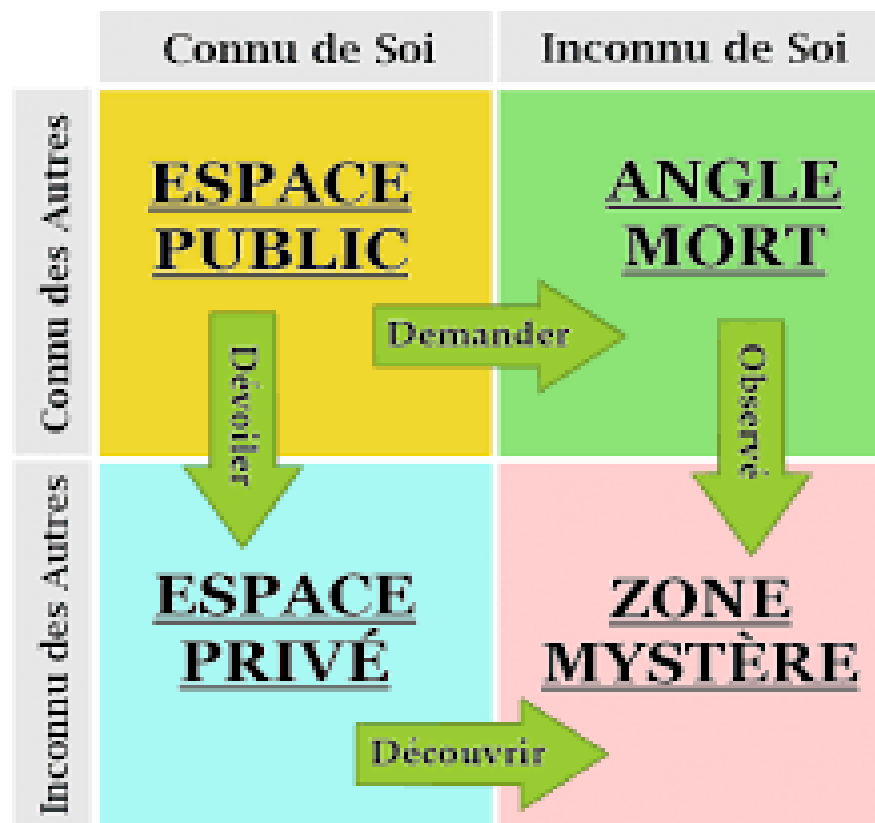
# Fenêtre de Johari



MOI



# Fenêtre de Johari



# Accords préalables - Ethique



- Un contrat clair (triangulaire ou non)
- **Acceptation** de l'utilisation d'un ou plusieurs **outils** de **diagnostic**. Accord du coaché - et de l'entreprise - dans un climat d'ouverture et de confiance - explorer inquiétude ou méconnaissance éventuelles
- **Explicitation** du côté **non intrusif et réflexif** des outils, axés sur l'analyse des comportements professionnels et des préférences, sans jugement
- **Confidentialité** absolue des résultats

# Réflexivité et confrontation



- L'outil agit comme 'tiers réflexif' dans la prise de conscience de sa propre connaissance de soi
- Analyse des **résistances** éventuelles (et croyances limitantes) et **pertinence** des possibilités de **changement**
- **L'intuition** du coaché se voit **confrontée** (revue ou validée), en particulier avec un feedback 360°
- Place de l'outil dans le **recadrage** de la problématique

# Appropriation des résultats



- La qualité de la **restitution** permet l'**appropriation** par la personne de ses résultats
- La restitution est une **co-construction** de sens, qui nourrit la relation coach-coaché
- Les outils ne sont jamais 'un must', une **fin en soi**, mais un **moyen**, qui permet d'aller plus vite au cœur du sujet

# Connaissance de soi par soi : la personnalité



**Rogers** : le '**Soi**', entité **permanente** et **subjective** au cœur de nos expériences

**Cronbach** : **attitude** comportementale, **style préféré** de comportements

**Harsch & Shricknrell** : ce qui détermine notre **adaptation** particulière à l'environnement

**Cattell** : ce qui nous **rend capable** de **prédire** ce qu'une personne **fera** dans une situation de la vie réelle

**Allport** : organisation dynamique individuelle des systèmes psycho-physiologiques qui déterminent / peuvent déterminer les ajustements uniques d'une personne à son environnement

# Connaissance de soi par soi : la personnalité



**Rolland** : ensemble dynamique de tendances spontanées

**SHL** : la manière typique ou préférée d'une personne d'**agir**, de **penser** ou de **ressentir**

En résumé, on pourrait dire qu'il s'agit de la combinaison de caractéristiques émotionnelles, d'attitudes et de comportements d'une personne, et qui constituent son individualité.

L'"invariant", l'"essence"...

# Indicateur de personnalité : MBTI



Le MBTI se base sur la **théorie des types** : le type est **inné** (Jung)

Le type détermine un **comportement préféré** dans une situation donnée

Il s'agit de trier selon un **choix**, une **préférence** : l'un ou l'autre

Les **scores** se répartissent selon une distribution **bi-modale**

Le point médian est la ligne de démarcation entre les préférences

Le **comportement** est l'**expression** de **préférences** sous-jacentes, plus ou moins '**claires**'



# Histoire du MBTI



Le MBTI s'appuie sur la théorie de la **personnalité** de **Carl Jung** (les Types Psychologiques)

Le modèle actuel a été mis au point par deux Américaines, Katharine Briggs et sa fille Isabel Myers, qui ont voulu rendre ces idées **accessibles** au plus grand nombre

Tous les types se **valent** ; chacun a ses **forces** et ses **faiblesses** potentielles

# Qu'est-ce qu'une préférence ?



Exercice de la **signature** : Signez comme vous le faites d'habitude, et maintenant faites la même chose de l'AUTRE main !

« Naturel » = pas grand chose à en dire

« Facile »

« Fluide »

« Lisible »

« M'a demandé moins d'énergie »

« Pas naturel » = nombreux commentaires

« Difficile »

« Irrégulier »

« Maladroit »

« M'a demandé plus d'énergie »

# Hypothèses de base de la théorie du type



- Le MBTI évalue des **préférences spontanées**
- Tout le monde utilise les **huit** préférences
- Les préférences ne sont ni des **aptitudes**, ni des **traits**, ni des **compétences**
- Tous les types **se valent** et tous ont un **potentiel**
- Chacun est le meilleur juge de son propre type : le MBTI est un **indicateur** et **non** un **test**

C'est pourquoi il ne doit être utilisé qu'en **développement** et non en **sélection**

# Les quatre dichotomies



- D'où tire-t-on son **énergie** et sur quoi fixe-t-on son **attention** ?  
**Extraversion (E)** ----- **Introversion (I)**
- Comment préfère-t-on recueillir **l'information** ?  
**Sensation (S)** ----- **Intuition (N)**
- Comment prend-on ses **décisions** ?  
**Pensée (T)** ----- **Sentiment (F)**
- Comment **aborde-t-on** le monde extérieur ?  
**Jugement (J)** ----- **Perception (P)**

# Extraversion - Introversion (orientation de l'énergie)



## Ceux qui ont une préférence pour l'extraversion

Renouvellent leur énergie au contact de l'environnement extérieur, des autres et par **l'expérience**

Dirigent leur énergie et leur attention vers **l'extérieur**, par **l'action**

## Ceux qui ont une préférence pour l'introversion

Renouvellent leur énergie en se tournant vers **eux-mêmes**, en s'absorbant dans leurs **réflexions** et leurs **pensées**

Dirigent leur énergie et leur attention vers **l'intérieur**, par la **réflexion**

# Extraversion - Introversion



## Ceux qui ont une préférence pour l'extraversion

Préfèrent agir-réfléchir-agir  
Sont à l'aise dans **l'action**  
Trouvent des solutions aux  
problèmes en **parlant et discutant**  
avec les autres  
Sont plutôt **expressifs**, et préfèrent  
**l'interaction**  
Ont des intérêts et des  
connaissances **étendus et variés**

## Ceux qui ont une préférence pour l'introversion

Préfèrent réfléchir-agir-réfléchir  
Sont à l'aise dans la **réflexion**  
Trouvent des solutions aux  
problèmes en y **réfléchissant**  
Sont plutôt retenus, **réservés**, et  
préfèrent la **concentration**  
Ont des intérêts et des  
connaissances **approfondis**

# Sensation - Intuition (recueil de l'info)



## Ceux qui ont une préférence pour la sensation

Préfèrent les informations recueillies par les **cinq sens**

Se concentrent sur ce qui est **tangible**, réel, actuel

Apprécient les applications **pratiques**

Concrets, voient les **détails**

## Ceux qui ont une préférence pour l'intuition

Préfèrent les informations venant **d'associations**, de relations

Aiment imaginer ce qui **pourrait être**, les **possibilités**

Valorisent **l'imagination** et les **perspectives**

Voient les schémas **d'ensemble** et leur sens

# Sensation - Intuition



## Ceux qui ont une préférence pour la sensation

Faits  
Détails  
Réalistes  
Dans l'ici et maintenant  
Pratiques  
Observateurs

## Ceux qui ont une préférence pour l'intuition

Idées  
Vue d'ensemble, globale  
Imaginatifs  
Anticipent l'avenir  
Théoriques  
Conceptuels



# Pensée - Sentiment (prise de décision)



## Ceux qui ont une préférence pour la pensée

Préfèrent décider en s'appuyant sur la **logique** et l'**objectivité**

Repèrent rapidement les **erreurs**, sont critiques

Prennent du **recul** par rapport aux situations pour les examiner de manière **dépassionnée**

## Ceux qui ont une préférence pour le sentiment

Préfèrent décider en s'appuyant sur des **valeurs** et **convictions** personnelles

Repèrent rapidement les **points d'accord** et cherchent un **terrain d'entente**

**S'impliquent** dans les situations pour évaluer l'**impact** de leurs **décisions** sur les **autres**

# Pensée - Sentiment



## Ceux qui ont une préférence pour la pensée

Guidés par le **raisonnement  
logique**

**Analysent** logiquement

Cherchent la **vérité objective**

Utilisent des critères **objectifs**,  
impersonnels

**Critiquent**

Accent sur les **tâches**

## Ceux qui ont une préférence pour le sentiment

Guidés par des

**valeurs personnelles**

Cherchent à **comprendre** le  
point de vue de **l'autre**

Recherchent **l'harmonie**

Prennent en compte les  
circonstances **personnelles**

**Complimentent**

Accent sur les **relations**

# Jugement – Perception (style de vie)



## Ceux qui ont une préférence pour le jugement

Préfèrent mener une vie **planifiée et organisée**

Aiment **conclure** et prendre des **décisions**

**Évitent le stress** de dernière minute

## Ceux qui ont une préférence pour la perception

Préfèrent avoir un style de **vie spontané et adaptable**

Aiment se garder **plusieurs options** possibles, sont **curieux**

Sont **stimulés** par le stress de dernière minute

# Jugement - Perception



## Ceux qui ont une préférence pour le jugement

Planification

Organisation

Contrôle

Ont leurs propres  
structures

Savent à l'avance ce qu'ils  
vont faire

## Ceux qui ont une préférence pour la perception

Adaptation

Flexibilité

Absence de contraintes

Suivent le fil des  
événements

Spontanés

# Découverte du type MBTI (16 possibilités)



## Type **reconnu** :

ce que révèle l'entretien de **découverte** lors la présentation des dimensions, de nombreuses illustrations et divers exemples (du coach et du coaché)

## Type **apparent** :

ce que révèle le **résultat** du questionnaire

## Type **validé** :

ce que la personne **valide** in fine, le type qui A SON AVIS lui correspond le mieux

# La table des types



		S	S	N	N	
I		ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	J
I		ISTP	ISFP	INFP	INTP	P
E		ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	P
E		ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J
		T	F	F	T	

# Le Tempérament SJ :



## Devoir

Réaliste, Organisé, Responsable

Sens du devoir, Stable, Respectueux, Sérieux

Leadership : traditionaliste qui stabilise et consolide; loyal et assidu, sens des responsabilités

**Aime** : le devoir

**Réagit mal à** : la confusion

**Culture** : surveiller, garder, fournir

**Besoin** : appartenance

# Le Tempérament SP :



## Liberté

Pratique, Flexible, Rejet des règles

Besoin de liberté, Débrouillard, Optimiste, Impulsif

Leadership : médiateur et négociateur; gère les crises,  
aime agir de manière intelligente et appropriée

**Aime** : le plaisir

**Réagit mal à** : la maladresse

**Culture** : agir, improviser

**Besoin** : liberté



# Le Tempérament NF :



## Devenir

Lucide, Idéaliste, Recherche la cohérence,  
Communicateur, Encourage, Aide les autres à se  
développer, Sensible

Leadership : catalyseur et porte-parole; donne de l'énergie  
aux autres; travaille en interaction avec eux en matière  
de valeurs et d'inspiration

**Aime** : le sens

**Réagit mal à** : la culpabilité

**Culture** : humaniste, éloquent

**Besoin** : authenticité

# Le Tempérament NT :



## Savoir

Logique, Aime les théories, Inventeur, Valorise la compétence, Prend des risques avec sang-froid, Distrain

Leadership: Visionnaire, architecte des systèmes, entrepreneur; travaille les idées de façon logique et ingénieuse

**Aime** : le succès

**Réagit mal à** : la médiocrité

**Culture** : visionnaire, pionnier

**Besoin** : compétences

# MBTI : dynamique et développement du type



Les quatre **fonctions** correspondant aux deux lettres médianes:

- Sensation (S) et Intuition (N), les fonctions de **perception**
  - Pensée (T) et Sentiment (F), les fonctions de **jugement**,
- sont comme des **outils** pour nous aider à **agir** dans le monde

Les autres préférences (E,I,J,P) sont désignées comme des **attitudes** ou des **orientations**. Elles nous disent comment nous **utilisons** ces outils ou fonctions dans le monde

La théorie suggère qu'il n'est **pas possible** d'utiliser deux fonctions opposées **en même temps** : S ou N; T ou F

# MBTI : dynamique et développement du type



**La fonction dominante** : le coeur de la personnalité, dès l'enfance, la plus consciente et la mieux développée

**La fonction auxiliaire** : la deuxième fonction à se développer (adolescence), l'autre fonction préférée, vient équilibrer la dominante

**La fonction tertiaire** : moins préférée (âge adulte), moins consciente que les deux premières

**La fonction inférieure** : opposée à la dominante, peut constituer notre "talon d'Achille", notamment sous stress. Ne se développe quand dans la (grande) maturité, et peut-être jamais (cfr l'ombre chez Jung).

# “Parler en Type”



Avec un **E**

Manifester de l'**enthousiasme**

Répondre **rapidement**

Permettre de penser à **haute** voix

Parler **librement** sans censure

Porter l'attention sur le **monde extérieur**, les gens et les choses

Avec un **I**

**Laisser le temps** d'établir la confiance, calmement

Ne **pas surcharger** de questions

Laisser le temps de la **réflexion**

Ne pas prendre le silence pour du **désintérêt** (se taire)

Avec un **S**

Apporter des faits **concrets**

Etre **réaliste** et montrer les applications réussies

Avoir un **plan précis** avec détails

Etre clair et direct, **ordonné** et **planifié**, dans la continuité

Avec un **N**

Présenter le **schéma d'ensemble**

Ne donner les détails qu'à la **demande**

Encourager l'**imagination**

Faire valoir les **possibilités**, la **nouveauté**, les avantages futurs

# “Parler en Type”



<p>Avec un <b>T</b></p> <p>Etre bref et <b>concis</b>, calme, <b>rationnel</b> et logique</p> <p>Lister les <b>pour</b> et les <b>contre</b></p> <p>Etre <b>objectif</b>, avoir l'esprit <b>critique</b></p> <p>Présenter <b>émotions</b> et sentiments comme des <b>faits</b> (à considérer)</p>	<p>Avec un <b>F</b></p> <p>Faire <b>connaissance</b> d'abord</p> <p>Etre <b>personnel</b> et chaleureux</p> <p>Chercher les <b>points d'accord</b></p> <p>Montrer l'<b>intérêt</b> humain</p> <p>Faire attention au <b>processus</b></p> <p>Observer le <b>non-verbal</b></p>
<p>Avec un <b>J</b></p> <p>Etablir un <b>planning</b> et s'y tenir</p> <p>Ne <b>pas</b> procéder par <b>surprise</b></p> <p>Laisser du <b>temps</b> de préparation</p> <p>Prouver que vous êtes <b>digne</b> de <b>confiance</b> et montrer des <b>résultats</b></p> <p>Prendre des positions fermes</p>	<p>Avec un <b>P</b></p> <p>Laisser <b>événements</b> faire l'agenda</p> <p>Apporter de <b>nouvelles</b> informations</p> <p>Laisser envisager tous les aspects</p> <p>Autoriser les <b>changements</b></p> <p>Encourager l'<b>autonomie</b></p> <p>Changement n'est pas <b>impulsivité</b></p>



## Exercice pratique de coaching : 'Parler en type'

Dans la relation **coach-coaché**, la conscience de son propre fonctionnement en tant que coach et l'identification de la 'porte d'entrée' du coaché va permettre le plein contact et la présence, et faciliter le travail du coaché.

Expérimentation au cours d'un exercice à deux, observation et commentaires partagés.



- Permettre **l'émergence** chez le coaché d'une **prise de conscience** des facteurs qui ont **influencé** son **histoire de vie**
- Permettre au coaché de se **situer** sur ses **préférences** et par conséquent sur ses zones **d'effort** et de **confort**
- Identifier les **axes de développement potentiels** du coaché; l'accompagner sur des problématiques de leadership, de communication, de gestion du changement, sur ses objectifs à long terme...





En conclusion, le MBTI est un outil de **communication interpersonnelle**, de compréhension **des différences**, et **d'acceptation** de celles-ci, qui permet de :

- Mieux comprendre **son fonctionnement**, celui des **autres** et la **complémentarité** au sein des équipes
- Mieux **cibler** ses **actions** à court terme et établir des perspectives de **développement à long terme**

Dans la relation **coach-coaché**, la **connaissance** de ses propres modes préférentiels et de ceux de l'autre facilite le **lien**, **l'échange**, **l'accordage** et **l'appropriation**

# Questionnaire de personnalité : l'OPQ



**OPQ** = « **O**ccupational **P**ersonality **Q**uestionnaire »

ou questionnaire de personnalité dans le contexte professionnel, développé par le groupe britannique SHL (**S**aville & **H**oldsworth **L**imited).

**Décrit** les comportements **effectifs** sur base de **32 dimensions** de la personnalité regroupées en **trois** grandes catégories générales

Profil de base (32 dimensions), peut être complété par des **rapports experts**

# Questionnaire de personnalité : l'OPQ



Les questionnaires 'classiques' de **personnalité** se basent sur la **théorie des traits** :

- les **traits** déterminent le **comportement**
- ils sont **mesurables** et **quantifiables** (échelle - +)
- les scores se répartissent selon une **distribution normale** (Gauss)
- le score du trait = **l'intensité** du trait et du comportement
- les scores **extrêmes** sont plus significatifs

# OPQ : le modèle conceptuel - factoriel



La personnalité est appréhendée à travers **trois** grands domaines :

- Le domaine **des relations** = comment un individu **communique** avec les **autres** (affirmation, influence, ouverture aux autres, empathie)
- Le domaine de la **pensée** = la manière intellectuelle **d'appréhender** les **choses** et les **situations**, le rapport au **changement...**
- Le domaine des **sentiments et des émotions**, caractérisé par des dimensions comme les **anxiétés**, le **contrôle** de celles-ci et l'**optimisme**, auxquels s'ajoutent les **énergies**

# Autres questionnaires de personnalité



Ex: PAPI, DISC Thomas International, Garuda, Sigmund ...

Comme l'OPQ, Ils recouvrent 5 grandes catégories de **traits** selon le modèle des "Big Five":

1. **Ouverture à l'expérience, à l'intellect** : fait référence au niveau imaginatif, curieux, créatif, aventureux et artistique
2. **Consciencieux** : fiabilité, prudence, discipline, organisation, soin, ambition et orientation vers un but
3. **Extraversion** : niveau affirmé, bavard, optimiste, sociable, gentil et besoin de stimulation
4. **Agréabilité** : compassion, accommodation, confiance, coopération et bienveillance
5. **Névrosisme** : degré d'anxiété, nervosité, préoccupation, émotivité versus égalité d'humeur



## **PCM (Process Communication Model) :**

Développé par Taibi Kahler dans les années 1970, psychologue américain, expert en Analyse Transactionnelle. Le modèle s'appuie tant sur ses expériences de thérapeute et ses recherches sur le stress, que sur ses observations sur les relations et le management en entreprise

Définit six types de personnalité, tous présents en chacun de nous, avec leurs caractéristiques, leurs points forts, leurs types de communication privilégiés, leurs besoins psychologiques et leurs comportements spécifiques en cas de stress : l'analyseur (travaillomane), l'empathique, le persévérant, l'imaginaire (rêveur), l'énergiseur (rebelle) et le promoteur

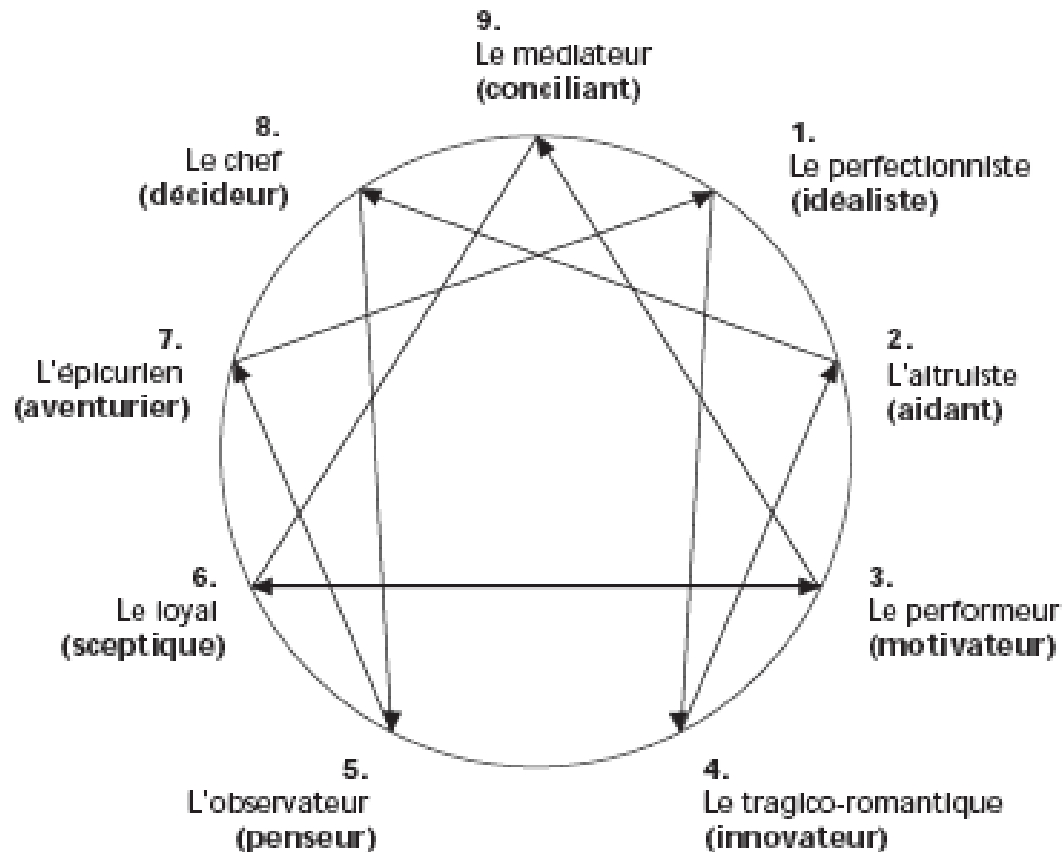


## Ennéagramme :

- Puisse ses racines dans la sagesse orientale et la culture soufie; diverses adaptations occidentales
- Décrit le mode d'attention, la motivation principale et les évitements
- Ennea = neuf ; grammos = points : diagramme en étoile à neuf branches représentant un système dynamique d'étude de la personnalité
- 9 Bases : le perfectionniste, l'altruiste, le battant, le romantique, l'observateur, le loyal, l'épicurien, le chef et le médiateur
- 3 sous-types : survie, tête-à-tête, social
- Interactions entre les bases et chemin de développement personnel à partir de sa base



## Ennéagramme (illustration)





# Autres outils de connaissance de soi en coaching



## Insights Discovery :

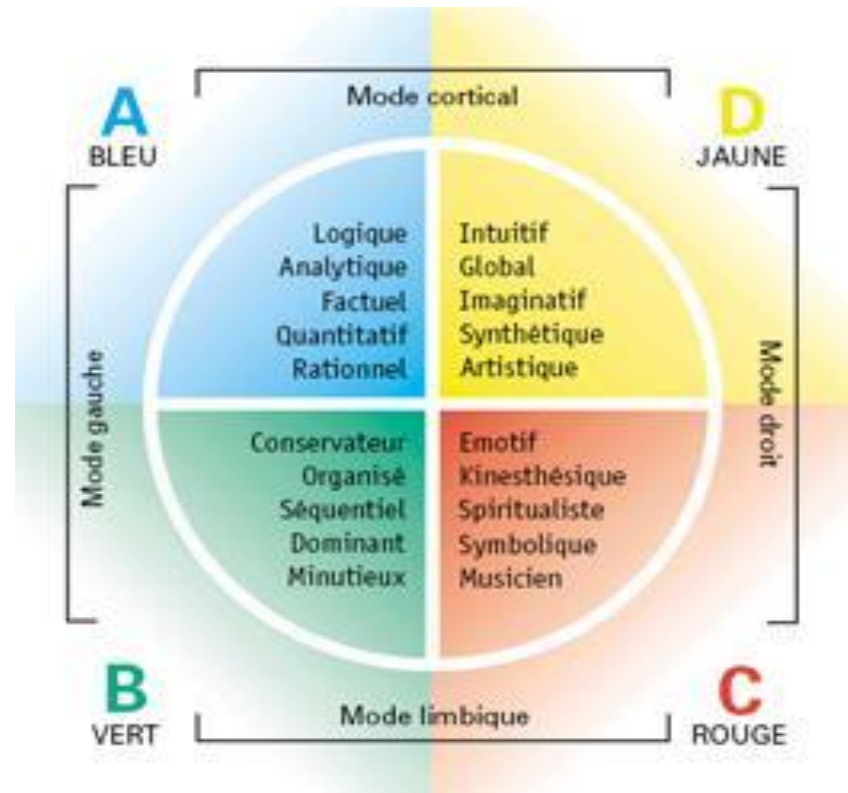
- Basé sur la typologie jungienne, permet aux personnes d'identifier qui elles sont et comment elles réagissent vis-à-vis d'autres personnes et des situations. On découvre le style propre à la personne en termes de travail et de l'impact de ce style sur l'environnement, tant personnel que professionnel.
- Les réponses se traduisent dans un profil personnel dans lequel les forces et les faiblesses individuelles sont identifiées. La section de base peut être complétée avec des thèmes tels que le style de management, les points de développement personnel, le profil de vente,...



# Autres outils de connaissance de soi en coaching



- **HBDI (Herrmann Brain Dominance Instrument) :**  
= questionnaire d'inspiration neurophysiologique concernant les préférences cérébrales et modes de fonctionnement (4 couleurs)



# Perception de soi par autrui : feedback 360°



- Qu'est ce que le feedback 360°?
- Pour quel usage?
- Collecte des données
- Choix des observateurs
- Respect de l'anonymat

# Perception de soi par autrui : feedback 360°



- La séance de feedback
- Forces de l'outil
- Un exemple de 360°: le LEA de MRG
- Partage d'expériences

# Leadership Effectiveness Analysis (LEA)



Mesure **22** comportements de leadership, regroupés en **6** fonctions-clés du leadership

## **Création de la vision**

= évaluer les problèmes et les opportunités, proposer des approches et des solutions pour y faire face

## **Développement de l'adhésion**

= capacité d'influencer les autres; les convaincre à répondre positivement aux idées et actions

## **Mise en œuvre de la vision**

= communiquer clairement à chacun le rôle qu'il aura à jouer et ce qui est attendu de lui



## **Fonction de suivi**

= s'assurer que tout se passe selon les plans convenus, ne rien considérer comme acquis

## **Obtention des résultats**

= placer la barre haut, se lancer des défis à soi-même comme aux autres, venir à bout des obstacles et dépasser les attentes

## **Fonctionnement en équipe**

= capacité à développer des relations positives et confiantes avec son équipe. Consulter, déléguer, vivre l'empathie, aider

# Modèle du LEA



■ Formation ■ Consultance ■ Accompagnement

## Création de la vision

Conservateur

Innovateur \*

Technicien

Individuel

Stratégique \*

## Développement de l'adhésion

Persuasif \*

Aisance sociale

Dynamisation \*

Retenue

## Mise en œuvre de la vision

Normatif

Tactique

Communication \*

\* compétences-clés

Délégation

# Modèle du LEA (suite)



## Fonction de suivi

Contrôle

Feedback \*

## Obtention des résultats

Centré sur le management \*

Dominant

Production \*

## Fonctionnement en équipe

Coopératif \*

Consensuel \*

Réaction à l'autorité

\* compétences-clés

Empathie \*



# Conclusions

---



- Compétences ICF développées : exercice d'exploration par le questionnement et approfondissement des compétences découvertes (C3, C4, C5, C7)
- Questions / réponses
- Bilan