Apports des lectures de la personnalité au coaching

Académie de Coaching

Patricia Mayérus

Formation Consultance Accompagnement

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.

Objectifs

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.

Formation Consultance Accompagnement

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.

Formation Consultance Accompagnement

Objectifs

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

Formation Consultance Accompagnement

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 ?

Formation Consultance Accompagnement

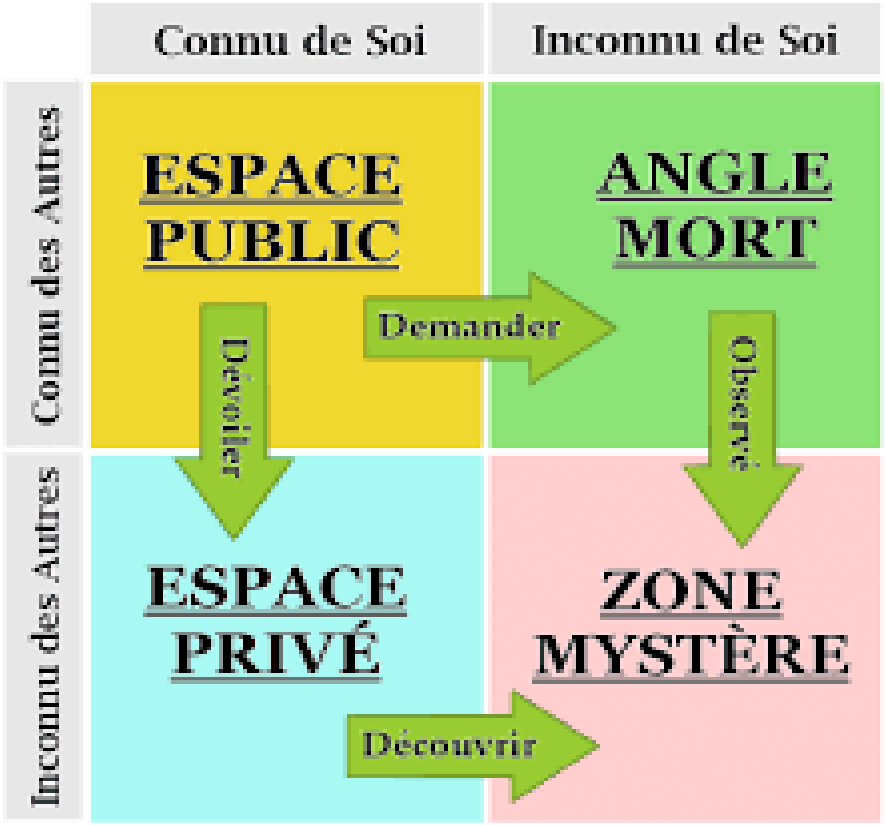
Et pour quoi ?

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



Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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"...

Formation Consultance Accompagnement

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**'

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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 »

Formation Consultance Accompagnement

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**

Formation Consultance Accompagnement

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)

Formation Consultance Accompagnement

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**

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

Sensation - Intuition

Ceux qui ont une préférence pour la sensation	Ceux qui ont une préférence pour l'intuition
Faits	Idées
Détails	Vue d'ensemble, globale
Réalistes	Imaginatifs
Dans l'ici et maintenant	Anticipent l'avenir
Pratiques	Théoriques
Observateurs	Conceptuels

Formation Consultance Accompagnement

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**

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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	

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

Le Tempérament NT :

Savoir

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

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

Formation Consultance Accompagnement

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 que dans la (grande) maturité, et peut-être jamais (cfr l'ombre chez Jung).

Formation Consultance Accompagnement

“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”

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

Formation Consultance Accompagnement

MBTI et coaching

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.

Formation Consultance Accompagnement

MBTI et coaching

- 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…

Formation Consultance Accompagnement

MBTI et coaching

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**

Formation Consultance Accompagnement

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**

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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**

Formation Consultance Accompagnement

Autres questionnaires de personnalité

Ex: BAQ de Hudson, PAPI, BFI, NEO-PI-R, Sigmund,16PF-5,...

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

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

Formation Consultance Accompagnement

Autres outils de connaissance de soi en coaching

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'imagineur (rêveur), l'énergiseur (rebelle) et le promoteur

Autres outils de connaissance de soi en coaching

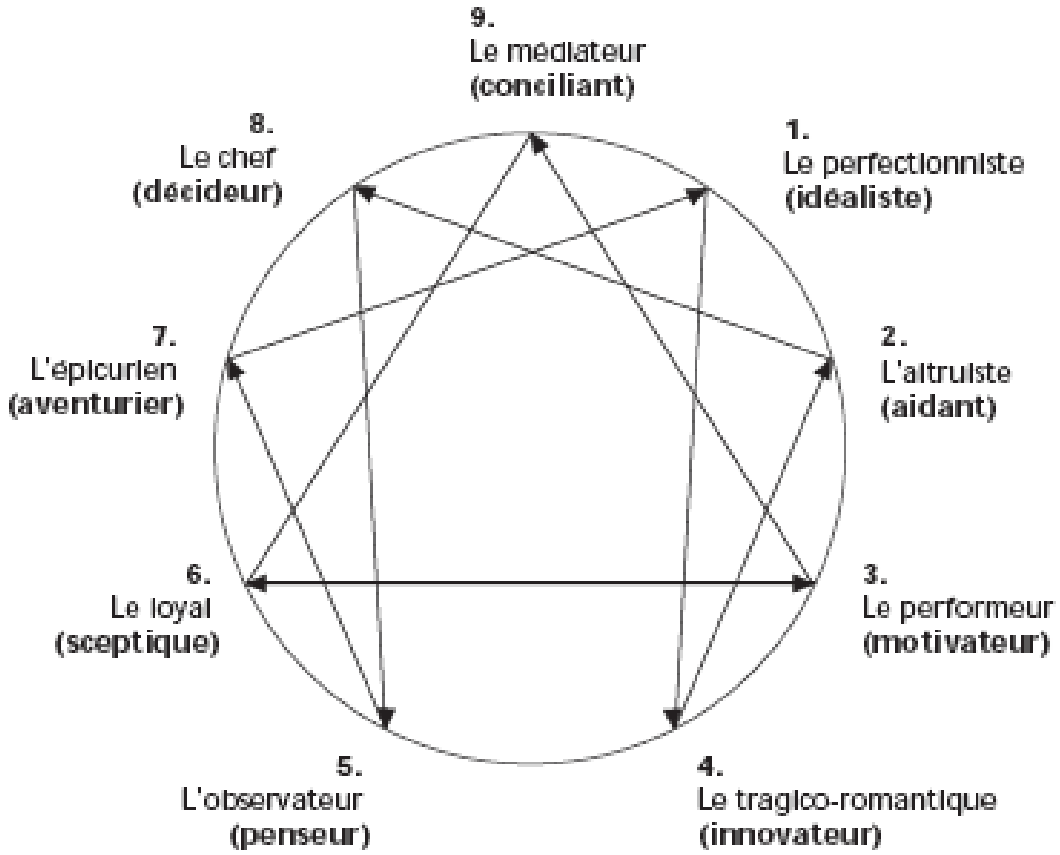


Ennéagramme :

- Puise 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

Autres outils de connaissance de soi en coaching

Ennéagramme (illustration)



Formation Consultance Accompagnement

Autres outils de connaissance de soi en coaching

Insights Discovery :

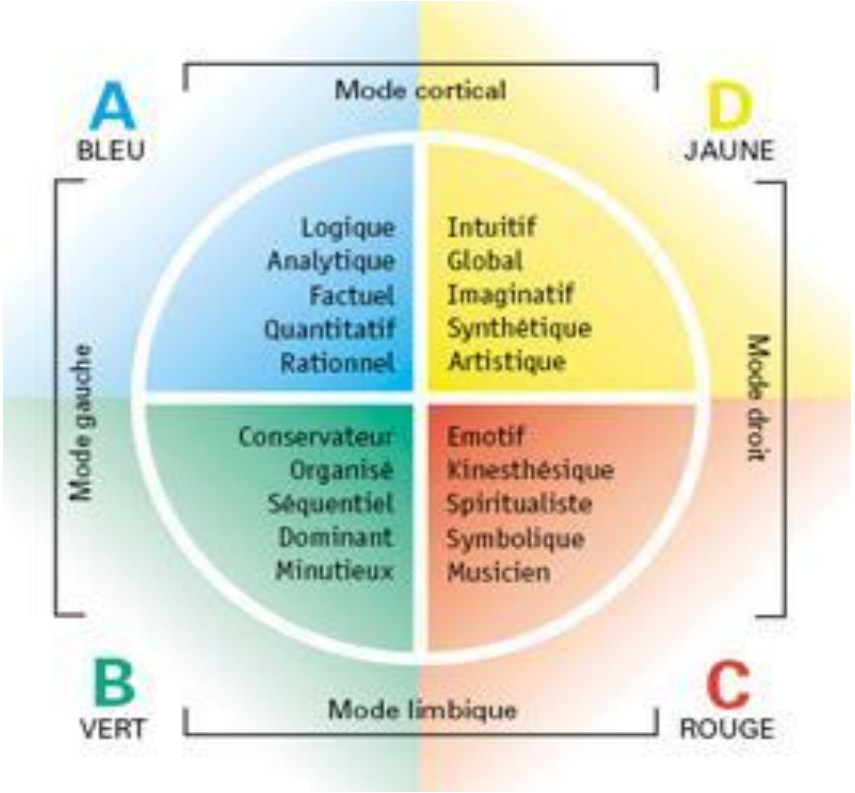
- Basé sur la typologie jungienne, permet aux personnes d'identifier qui elles sont et comment elles réagissent vis-à-vis d'autres personnes et des situations. On découvre le style propre à la personne en termes de travail et de l'impact de ce style sur l'environnement, tant personnel que professionnel.
- 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)



Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Leadership Effectiveness Analysis (LEA)



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

Formation Consultance Accompagnement

Modèle du LEA

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

Formation Consultance Accompagnement

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

Empathie *

* compétences-clés

Formation Consultance Accompagnement

Conclusions

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

- Questions / réponses

- Bilan

Formation Consultance Accompagnement