

Stéphanie Brouard et Fabrice Daverio

Les outils du développement personnel pour manager

© Groupe Eyrolles, 2010
ISBN: 978-2-212-54713-9

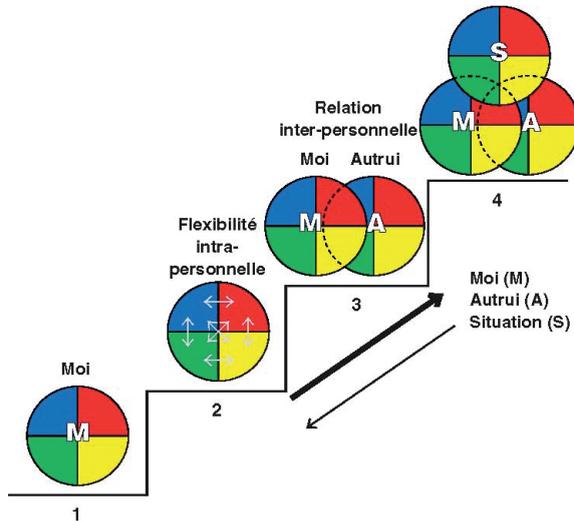
EYROLLES



L'EFFICACITÉ OPTIMALE - MÉTHODE ARC-EN-CIEL®

La Méthode des Couleurs Arc-en-Ciel® propose un modèle en quatre étapes pour développer les personnes dans leurs fonctions en vue d'une efficacité optimale dans le management de la complexité, de l'incertitude et de la relativité :

- Première étape: **mieux se connaître** dans ses forces et faiblesses en tant que personne et dans sa fonction professionnelle.
- Deuxième étape: **s'assouplir et se développer** tout en respectant ses limites.
- Troisième étape: **mieux reconnaître les autres** (collaborateurs, collègues, managers) dans leurs forces et faiblesses en tant que personne et dans leur fonction professionnelle.
- Quatrième étape: **intégrer et prendre en compte la situation**.



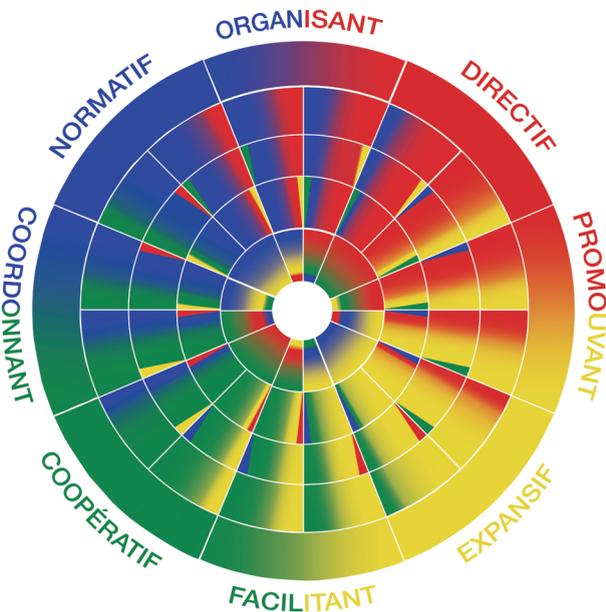
LA ROUE ARC-EN-CIEL - MÉTHODE ARC-EN-CIEL[®]

C'est un modèle pédagogique simple et efficace qui permet de positionner et de visualiser une personne, une équipe ou une fonction. Ce modèle identifie 68 types de comportements distincts sur une échelle de profondeur qui nuance chacun d'entre eux.

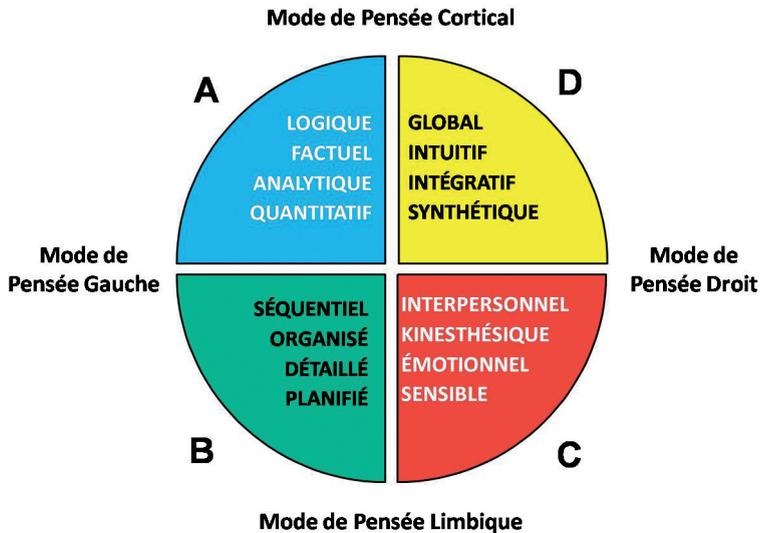
Cette représentation visuelle est elle-même issue d'une matrice faisant apparaître plusieurs milliers de profils différenciés, établie à partir d'un questionnaire simple de 24 questions, le questionnaire DISC d'origine, dont les réponses permettent de distinguer un double positionnement :

- Le style « Naturel » de base du sujet quel que soit son environnement.
- Le style « Adapté » du sujet représentant le comportement que celui-ci manifeste en réponse à son environnement.

Ces deux styles permettent de comprendre la dynamique d'une personne en relation avec son environnement.



HBDI® – CERVEAU DROIT ET CERVEAU GAUCHE

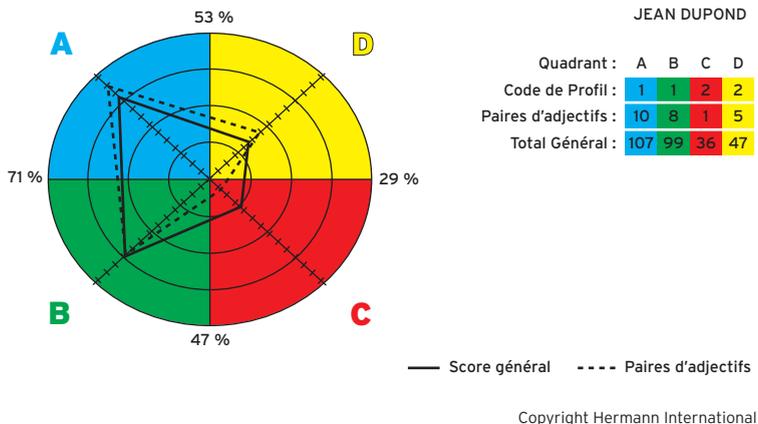


Copyright Hermann International

Chaque individu est une conjonction spécifique et singulière de ces quatre styles de pensée :

- Le quadrant A est plutôt rationnel, critique, réaliste; il analyse, quantifie, aime les chiffres et l'argent.
- Le quadrant B est plutôt prudent, contrôlé, sécuritaire, organisateur, administrateur et méticuleux.
- Le quadrant C est plutôt émotif, relationnel et verbal.
- Le quadrant D est plutôt global, artistique, imaginatif, stimulé par l'imprévu et il ne craint pas la prise de risques.

EXEMPLE DE PROFIL - HBDI® - CERVEAU DROIT ET CERVEAU GAUCHE



Exemple : Profil ABCD = 1122

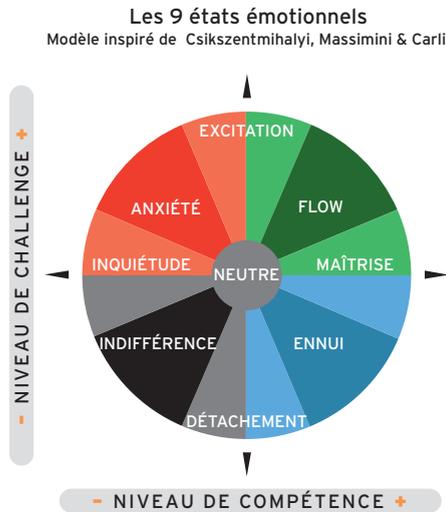
- Le degré 1 (0 à 33 points) = considéré comme un zone d'évitement potentiel
- Le degré 2 (34 à 66 points) = correspond à nos domaines d'activités : ni préférence, ni évitement
- Le degré 3 (67 points et +) = correspond à nos préférences fortes

Dans cet exemple : Profil double dominant dans le mode gauche, utilisant aussi le mode droit ; typologie fréquente chez les hommes et caractéristique des professions techniques, de la finance, de l'administration et de l'encadrement.

La communication s'établit avec un langage clair et une argumentation logique. La résolution de problèmes s'effectue par une analyse factuelle, séquentielle et logique. Les décisions se prennent après examen des faits, contrôle des éléments et questionnement sur les recherches à réaliser.

Les axes de développement porteront sur la concertation, les échanges d'idées, la prise en compte du cadre général et le travail en équipe.

LE BILAN INTERQUALIA®



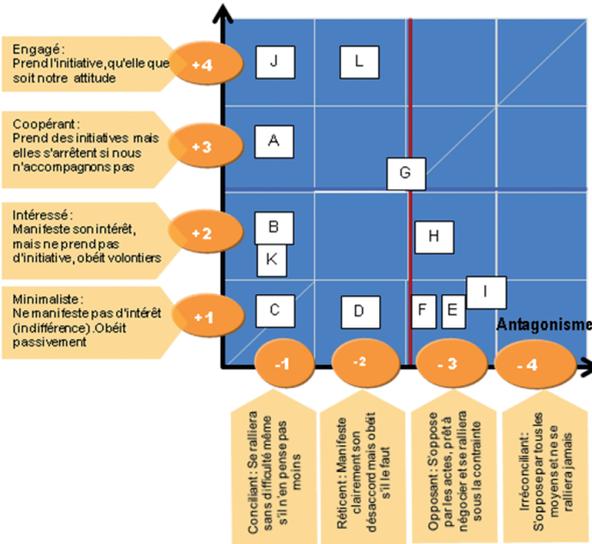
Inspiré du modèle de Csikszentmihalyi, Massimini & Carli - © Interqualia

Sous forme de cercle, la boussole du Flow comporte 9 états émotionnels, dont « l'intensité » résulte des réponses fournies par le collaborateur dans son bilan. Ces 9 états sont :

- l'anxiété;
- l'excitation;
- le Flow;
- l'inquiétude;
- neutre;
- la maîtrise;
- l'indifférence;
- le détachement;
- l'ennui.

Ils établissent la cartographie émotionnelle du collaborateur dans l'exercice de ses différentes activités, en fonction du degré de challenge (barre de droite) qu'elles représentent pour lui et la compétence (barre du bas) qu'il estime avoir pour les mener à bien.

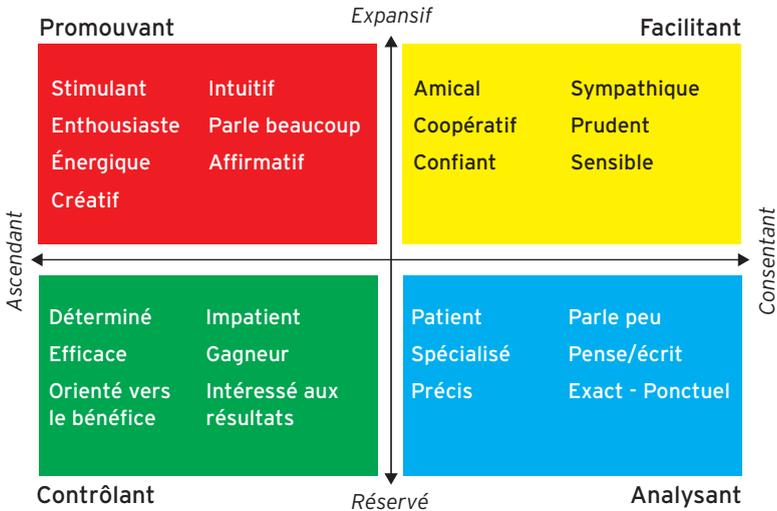
LA GRILLE SOCIO-DYNAMIQUE



Nous voyons sur ce tableau que le positionnement d'un acteur résulte de la combinaison des deux paramètres. C se situe en (+ 1, - 1) ce qui traduit de sa part un faible intérêt prévisible de l'intéressé pour ce projet.

Ce support montre que le positionnement d'une personne peut s'exprimer par un même niveau d'antagonisme (- 2) mais faire appel à un niveau de synergie fort différent. Sur ce tableau, c'est le cas de L (+ 4, - 2) qui s'avère un allié dans la conduite de ce projet malgré son attitude critique et sa réticence. Ce qui ne sera pas du tout le cas de D dont l'attitude prévisible montre sa faible envie de s'investir (+ 1) et son souci de préserver ses propres intérêts personnels (- 2) sans toutefois s'inscrire dans une attitude contestataire.

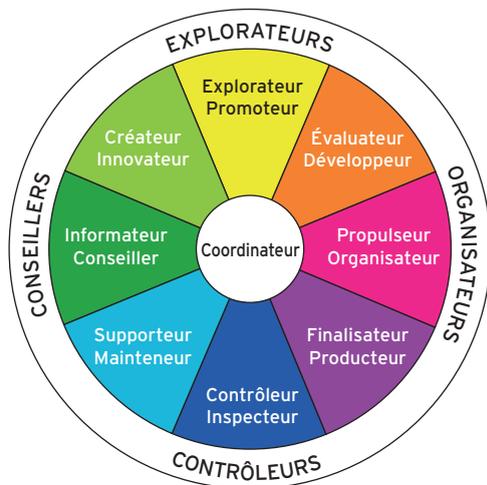
LES STYLES SOCIAUX



Copyright Personal Awareness Syst. Inc. 2001 Dist Open/Act

À partir de deux axes comportementaux (expansif/réservé et ascendant/consentant), quatre styles de personnalité ont été identifiés : Promouvant, Facilitant, Analysant et Contrôlant. Nous avons tous un style dominant. Chacun à sa façon oriente la discussion, construit la confiance ou prend une décision. Ainsi, nous pouvons dire qu'il n'y a pas de bon ou de mauvais style. Il existe seulement des comportements qui peuvent être différents d'un individu à l'autre. Cette grille de lecture permet de comprendre en quoi l'autre est différent et de le prendre en compte pour arriver à construire un échange productif. Nous éviterons ainsi les « myopies relationnelles » qui nuisent à la qualité des relations et à l'efficacité des organisations.

LA ROUE TMS



La Roue TMS modélise dans le langage de l'entreprise les 8 fonctions essentielles dans le travail pour réussir, ainsi que les caractéristiques des personnes qui sont le plus apte à les assumer.

Ces 8 fonctions sont les suivantes :

- CONSEILLER: Recueillir et transmettre l'information.
- INNOVER: Susciter et expérimenter de nouvelles idées.
- PROMOUVOIR: Explorer et présenter les opportunités.
- DÉVELOPPER: Évaluer et tester la faisabilité de nouvelles approches.
- ORGANISER: Fixer et mettre en œuvre les conditions de réalisation.
- PRODUIRE: Finaliser et livrer les prestations.
- INSPECTER: Suivre et vérifier le fonctionnement des systèmes.
- MAINTENIR: Préserver et consolider les standards et les processus.

Au centre du Modèle des Fonctions dans le travail se situe la Coordination, essentielle au succès.