Votre plan de progrès personnel

Sommaire

Faire un état des lieux 2

Test de positionnement sur l'influence 2

Grille pratique pour vous aider à mieux vous connaître 9

Grille pratique pour vous aider à analyser vos interactions 10

Le leadership de l’équipe de direction de votre entreprise 11

Définir votre plan de progrès 12

Les compétences à cultiver 12

La situation d’application 12

Votre mise en pratique 13

Les signes de réussite 13

Évaluer votre plan de progrès 14

Les résultats 14

Les suites à donner 15

Le bénéfice que vous en retirez 15

Faire un état des lieux

Test de positionnement sur l'influence

Autopositionnement sur la façon dont on influence les autres

... Et dont on est influencé, l’un étant le miroir de l’autre.

Lisez les affirmations suivantes concernant les différents types d’influence, et positionnez-vous de façon honnête sur une échelle de 1 (pas du tout d’accord) à 10 (tout à fait d’accord).

Notez le chiffre dans la grille.

**Persuasion rationnelle**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis une personne logique, je pense rationnellement et j’excelle lorsque je dois donner des explications logiques pour mes demandes ou mes conclusions.
 |  |
| 1. Je suis presque toujours capable de convaincre les personnes de me suivre en expliquant ce que je veux et pourquoi je le veux.
 |  |
| 1. Je suis excellent(e) pour rassembler les informations et les preuves dont j’ai besoin pour conforter mes idées, conclusions et propositions.
 |  |
| 1. Je suis particulièrement performant(e) dans la création de graphiques, diagrammes et autres aides visuelles pour renforcer mes arguments et mes présentations.
 |  |
|  **TOTAL** |  |

**Autorité**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. La majorité des personnes que je connais et avec lesquelles je travaille ont un grand respect pour l’autorité.
 |  |
| 1. Je suis hautement qualifié(e) pour utiliser l’autorité afin de légitimer ce que je veux et ce que je fais sans que les autres ne se sentent mis sous pression ou insultés.
 |  |
| 1. Je trouve que la plupart des gens acceptent plus facilement mes décisions ou mes demandes lorsqu’ils savent qu’elles sont supportées par le management.
 |  |
| 1. Je fais partie de ces personnes qui possèdent une aura d’autorité naturelle : dès lors que je dis que ce je veux est autorisé et approuvé, la plupart des personnes y adhèrent.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Échanges**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis une personne qui possède d’excellentes compétences de négociation.
 |  |
| 1. J’accorde beaucoup de faveurs à mes collègues, et ils en font de même pour moi.
 |  |
| 1. Je suis excellent(e) dans les négociations. Je suis connu(e) pour être généralement capable de conclure des affaires dites « gagnant/gagnant », qui satisfont l’ensemble des parties prenantes.
 |  |
| 1. Je pense que ma façon d’agir avec les autres guide la leur, aussi je m’efforce d’être aidant et collaboratif(-ve) avec tout le monde. Ainsi, quand j’ai besoin de quelque chose, la plupart des personnes m’aident volontiers.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Déclaration affirmative**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis très bon(ne) quand il s’agit d’affirmer mes points de vue sans pour autant écraser les gens ou leur faire sentir qu’ils ne peuvent pas me contredire.
 |  |
| 1. Les gens me voient comme une personne dotée d’une grande confiance en soi, et ils acceptent généralement ce que je dis sans le remettre en cause.
 |  |
| 1. J’aime partager mes idées avec les autres et leur dire ce que je pense. S’ils ne sont pas d’accord avec moi, ce n’est pas un problème.
 |  |
| 1. Je suis dans une position hiérarchique au sein de mon organisation et si je dis simplement aux personnes ce que je veux qu’elles fassent, elles le font.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Socialisation**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis très sociable et il est très facile pour moi d’engager la conversation avec des personnes dont je viens juste de faire la connaissance.
 |  |
| 1. Je suis considéré(e) comme une personne qui sait écouter. Quand les autres me parlent, je suis totalement engagé(e) envers eux et je me rappelle non seulement les points clés de nos échanges mais également les détails personnels les concernant.
2. Il est facile pour moi de me faire des amis. J’aime les gens et j’apprécie de discuter avec eux et de pouvoir découvrir ce que nous avons en commun et quelles sont nos différences.
 |  |
| 1. Je me sens beaucoup plus à l’aise dans les réunions dès lors que nous commençons par des moments de socialisation avant d'aborder les éléments business purs. Je préfère connaître les personnes avec lesquelles je vais devoir négocier et leur permettre de me connaître aussi en amont.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Consultation**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis particulièrement efficace pour questionner les gens de manière à ce qu’ils s’interrogent sur la meilleure façon d’aborder un problème ou une situation particulière.
 |  |
| 1. Plutôt que d’apporter des réponses aux questions que les personnes se posent, je préfère les aider à trouver les solutions par elles-mêmes en leur fournissant une méthodologie de résolution de problèmes.
 |  |
| 1. Je suis efficient(e) dans ma façon d’engager les gens autour de la résolution de problèmes afin qu’ils se sentent partie prenante des solutions trouvées.
 |  |
| 1. Quand les gens me demandent de les aider à trouver des solutions, je préfère leur poser des questions pour qu’ils s’interrogent sur la meilleure façon pour eux d’avancer plutôt que de leur dire comment ils devraient agir.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Coalition**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis expérimenté(e) dans la construction d’une équipe et considéré(e) comme un(e) bon(ne) manager(-euse).
 |  |
| 1. Quand je ne suis pas sûr(e) de pouvoir influencer mon interlocuteur par moi-même, je trouve toujours des personnes prêtes à m’aider à accomplir mes objectifs.
 |  |
| 1. Je suis hautement qualifié(e) dans la résolution de conflits et l’obtention de consensus.
 |  |
| 1. Je réussis très souvent à faire collaborer les personnes dont je suis responsable pour atteindre des objectifs que je considère comme importants.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Inspiration**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis connu(e) pour être une personne passionnée et engagée qui met énormément d’énergie dans les discussions concernant des problèmes qui m’importent grandement.
 |  |
| 1. J’ai une compréhension intuitive de ce qui a de l’importance pour les personnes qui m’entourent et je sais comment leur parler de ces éléments d’une façon authentique et engagée.
 |  |
| 1. Je suis un(e) orateur(-trice) éloquent(e) et inspiré(e).
 |  |
| 1. Beaucoup de personnes me considèrent comme une personne charismatique.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Modélisation – rôle modèle**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Plusieurs personnes de mon organisation me considèrent comme un rôle modèle positif pour les autres.
 |  |
| 1. Je suis reconnu(e) comme une personne talentueuse qui sait comment aider les autres à se développer.
 |  |
| 1. Je suis largement considéré(e) comme un(e) expert(e) dans mon champ d’activité et les personnes me demandent souvent mon opinion ou mon avis.
 |  |
| 1. Je suis bien connu(e) en raison de mes publications, discours, présentations ou apparitions en public.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Attrait personnel**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je suis connu(e) pour être très entouré(e) et avoir beaucoup de relations.
 |  |
| 1. Les personnes qui m’entourent acceptent généralement de m’aider dès que je leur en fais la demande.
 |  |
| 1. Je suis considéré(e) comme une personne capable de débloquer des situations quand je m’en occupe personnellement.
 |  |
| 1. Je trouve facilement des sponsors pour faire avancer mes idées et mes projets.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Pression**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Les gens qui m’entourent me disent parfois que je les mets sous pression.
 |  |
| 1. J’ai du mal à gérer mon stress, et il peut m’arriver de le faire redescendre sur mes collaborateurs lorsque je suis dans une situation tendue.
 |  |
| 1. Je supporte difficilement la contradiction quand je veux imposer des idées.
 |  |
| 1. Je considère les discussions comme stériles quand je suis sûr(e) que mon idée est la bonne.
 |  |
| **TOTAL** |  |

**Éloges**

(pas du tout d’accord) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (tout à fait d’accord)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Je sais comment plaire à mes interlocuteurs quand je veux qu’ils valident une idée ou un projet.
 |  |
| 1. Si la situation l’exige, je suis capable de forcer mon admiration pour une personne ou un projet.
 |  |
| 1. Je suis capable d’adopter un comportement plus amical que d’ordinaire quand je souhaite obtenir quelque chose de quelqu’un.
 |  |
| 1. Je sais utiliser les compliments quand je considère que c’est nécessaire pour mettre mon interlocuteur dans un état d’esprit favorable à ma demande.
 |  |
| **TOTAL** |  |

Résultats du test de positionnement sur l'influence

Calculez votre score sur chaque influence (maximum 40) en fonction des réponses que vous aurez apportées, puis votre score total (maximum 480).

Plus celui-ci sera élevé, plus vous aurez de l’influence dans votre organisation.

Les influences avec le score le plus élevé correspondent aux techniques que vous privilégiez et mettez en œuvre le plus facilement et le plus souvent.

Interrogez-vous sur les attentes de votre organisation, en fonction de votre positionnement au sein de celle-ci, pour savoir quelles techniques d'influence sont les plus importantes à utiliser pour vous, et travaillez-les, si jamais elles ne font pas partie de celles que vous utilisez le plus souvent.

Ainsi, par exemple, beaucoup de personnes ont tendance à utiliser de façon régulière une ou deux techniques d’influence qu’elles maîtrisent parfaitement et qui leur sont donc plus naturelles. Cependant, ces personnes auront moins d’influence que d’autres qui ont un panel plus grand de techniques avec des scores plus bas sur chacune.

Considérez l’ensemble de ces techniques d’influence comme des outils à votre service et sachez que plus vous êtes en capacité d’en utiliser, plus votre coefficient d’influence sera grand.

Grille pratique pour vous aider à mieux vous connaître

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Se connaître est-il important pour vous ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
* *Je ne sais pas vraiment.*
 |
| 1. À quelle fréquence vous accordez-vous le temps de l’autoréflexion ?
 | * *Plusieurs fois par jour.*
* *Plusieurs fois par semaine.*
* *Une fois par semaine.*
* *Une fois par mois.*
* *Jamais.*
 |
| 1. Quel est le meilleur moment dans votre agenda pour réaliser cette autoréflexion ?
 | * *Le matin.*
* *En fin de journée.*
* *En fin de semaine.*
 |
| 1. Pensez-vous à prendre des rendez-vous avec vous-même ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
 |
| 1. Quelle est la meilleure méthode pour vous permettre de réfléchir et de vous accorder ce temps précieux ?
 | * *En m'isolant dans mon bureau.*
* *En écoutant de la musique.*
* *En méditant.*
* *Autre.*
 |
| 1. Connaissez-vous vos cadres de référence ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
* *Je ne suis pas sûr(e).*
 |
| 1. Êtes-vous conscient de vos biais cognitifs ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
* *Je ne suis pas sûr(e).*
 |
| 1. Comment pouvez-vous intégrer, dans votre réflexion personnelle sur les actions que vous menez, les feedbacks que vous recevez des personnes qui vous entourent ?
 |  |

Grille pratique pour vous aider à analyser vos interactions

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Comment intégrez-vous la connaissance de vous-même dans vos relations avec les autres ?
 |  |
| 1. Comment intégrez-vous la connaissance que vous avez de votre entourage dans votre communication ?
 |  |
| 1. Êtes-vous à l’aise dans votre communication ? Comment communiquez-vous ?
 |  |
| 1. Lorsque vous ne connaissez pas les personnes, comment faites-vous ?
 |  |
| 1. Accordez-vous de l’importance à l’image que les autres se font de vous ? La connaissez-vous ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
* *Je ne sais pas.*
 |
| 1. Quels sont les mots qui reviennent à votre propos ?
 |  |
| 1. Accordez-vous de l’importance à l’image que vous avez des autres ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
 |
| 1. Avez-vous identifié la mécanique de vos processus de décision ?
 | * *Oui.*
* *Non.*
 |
| 1. Quelle place accordez-vous aux autres dans cette dynamique ?
 |  |

Le leadership de l’équipe de direction de votre entreprise

Que fait l’équipe de direction dans les trois domaines présentés ci-dessous ?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Les orientations de leadership de la direction (selon l’EFQM®) | Quels sont les faits qui témoignent de cette pratique ? | Est-ce un point fort collectif ? |
| **Inspirer les équipes et leur servir de modèle.** Clarifier et communiquer la mission, la vision de l’organisation, les valeurs et les principes qui vont guider chacun. |  |  |
| **Créer un environnement qui favorise l’engagement**. Instaurer des relations durables, basées sur la confiance. Développer des relations mutuellement bénéfiques avec différents acteurs. |  |  |
| **Percevoir rapidement les tendances et les changements extérieurs.**Rendre possibles les évolutions nécessaires. |  |  |

Définir votre plan de progrès

Les compétences à cultiver

Écrivez ci-dessous les deux ou trois compétences qui sont les plus importantes pour vous et pour lesquelles vous voulez progresser. Prenez appui sur l’état des lieux réalisé. Cela peut être un point fort que vous voulez renforcer ou une faiblesse que vous voulez surmonter. Votre choix peut être influencé par une situation dans laquelle vous êtes impliqué actuellement.

|  |
| --- |
|  |

La situation d’application

Identifiez la situation pour laquelle vous vous proposez de mettre en œuvre les compétences de leadership mentionnées. Décrivez cette situation. Qui va être concerné en plus de vous ? À quel moment allez-vous agir ? À quel endroit ?

|  |
| --- |
| La situation :Qui est concerné :Quand et où expérimenter cette nouvelle conduite : |

Pour réfléchir aux situations d’application, vous pouvez vous inspirer des domaines présentés au chapitre 4, les situations de leadership : conversations managériales, réunions, gestion de projet, etc.

Votre mise en pratique

Décrivez concrètement ce que vous vous proposez de faire, les phrases que vous allez prononcer.

|  |
| --- |
|  |

Les signes de réussite

Indiquez à quoi vous allez voir que vous avez réussi. Comment allez-vous voir que les nouvelles compétences en leadership sont renforcées ?

|  |
| --- |
|  |

Évaluer votre plan de progrès

Si cela peut vous aider, tenez un journal de bord de vos actions pour vous souvenir des situations et de la conduite que vous avez adoptée.

N’hésitez pas à demander du feedback à vos proches en les invitant à vous observer sur les compétences de leadership que vous voulez voir progresser.

Les résultats

Pouvez-vous décrire ce que vous avez mis en pratique ? Après votre mise en œuvre, quels sont les résultats ? Que s’est-il passé ? Avez-vous réussi ? Avez-vous eu des surprises ?

Pouvez-vous décrire l’effet de votre comportement sur les autres personnes ?

|  |
| --- |
|  |

Dans le chapitre 3 du Basic, nous avons mentionné trois mouvements très complémentaires d’un comportement de leadership pour un projet donné. Comment avez-vous vécu ces trois mouvements dans une expérience de leadership ?

|  |
| --- |
| 1. Formuler une ambition pour l’avenir.
2. Rallier les personnes à cette ambition.
3. Parvenir jusqu’au résultat visé.
 |

Les suites à donner

Si c’était à refaire, que referiez-vous de façon différente ? Dans quel domaine voulez-vous continuer d’appliquer et de progresser ? Comment pouvez-vous continuer cette progression ?

|  |
| --- |
|  |

Le bénéfice que vous en retirez

En considérant l’ensemble de votre travail sur ce sujet du leadership, qu’avez-vous appris ? En quoi cette expérience a-t-elle été bénéfique pour vous ?

|  |
| --- |
|  |