

EVERYTHING
A Wiley Brand



Améliorer l'efficacité de chaque manager

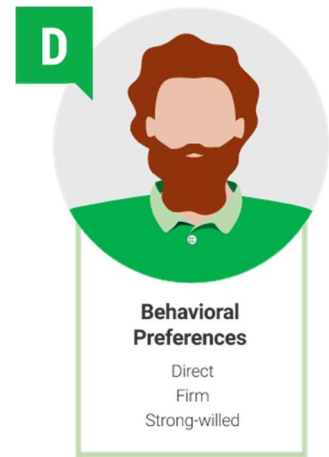
Les compétences qui font un « bon » manager et contribuent à son efficacité sont de nature **relationnelle**.

Lorsqu'on a demandé aux répondants à notre sondage de fournir un mot qui décrit un bon manager, ils ont utilisé des mots comme soutien, leader, confiance et soin. De plus, lorsqu'on a demandé aux répondants de choisir les compétences de management de haut niveau nécessaires à un manager efficace, tous étaient les aspects les plus relationnels du travail : 57 % d'entre eux plaçant la communication au sommet, suivis du développement des autres (37 %) et de la motivation des autres (30 %).



La Grande Démission est un problème majeur pour les organisations. Nous savons que le fait de se concentrer sur la relation manager/employé et de s'assurer que chaque manager possède les compétences dont il a besoin pour adapter son approche à chacun de ses subordonnés directs pourrait avoir un impact considérable sur la rétention, l'engagement et, en fin de compte, l'efficacité. Le management, comme tout autre élément humain sur le lieu de travail, n'est pas une discipline universelle. Chaque manager a un ensemble distinct de forces, de facteurs de stress, d'hypothèses cachées et d'angles morts qu'il apporte à sa pratique de management, qui sont tous façonnés par une vie d'expériences sociales et émotionnelles. Ici, nous utilisons un modèle de personnalité simple mais puissant – le modèle DiSC® – pour découvrir certaines des hypothèses cachées que chaque style de management apporte au travail, l'impact qu'ils ont sur leurs équipes et des stratégies exploitables pour aider chaque style de management à repenser son rôle.

Les Managers de style D



Hypothèses qui peuvent leur causer des ennuis

Même si nous ne les disions jamais à haute voix, nous avons tous des hypothèses inconscientes qui peuvent nous causer des ennuis. Voici quelques-uns des plus courants que **les managers de style D** font parfois.

- Je suis le manager, les gens doivent s'adapter à moi
- Les éloges doivent être utilisés avec parcimonie
- Je n'ai pas besoin de faire preuve de tact si je suis honnête
- Je ne peux pas montrer de faiblesse ou de vulnérabilité
- Les gens sont payés – ils n'ont pas besoin de remonter le moral
- Je suis le mieux placé pour prendre la plupart des décisions
- Si nous obtenons des résultats, c'est ce qui compte
- Tout le monde devrait être aussi motivé que moi
- Je ne peux pas ralentir

Conséquences imprévues pour leur équipe

- Nous sommes épuisés
- Nous n'osons pas défier le patron
- Nous ne prenons pas de risques pour innover
- Nous gaspillons de l'énergie en couvrant nos fesses
- Nous cachons nos erreurs
- Nous ne faisons pas confiance à l'organisation



Pour aider vos managers de style D à repenser leur rôle

Une clé pour développer ces managers est de les aider à vraiment apprécier la valeur de l'empathie dans le leadership. En comprenant d'autres perspectives, ils voient que tout le monde ne partage pas leur sentiment d'urgence et qu'ils peuvent souvent obtenir de meilleurs résultats à la fin en faisant preuve de plus de compréhension et en prenant le temps d'écouter leurs équipes.

Les Managers de style I



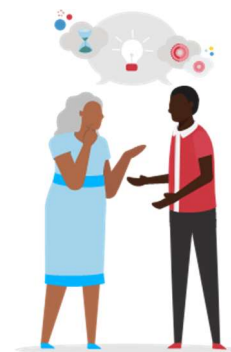
Hypothèses qui peuvent leur causer des ennuis

Voici quelques-uns des hypothèses les plus courantes que **les managers de style I** font parfois.

- **La plupart des gens improvisent bien**
- Les gens qui sont calmes et réservés **doivent être sortis de leur coquille**
- J'ai besoin de **remplir le silence** pour **maintenir l'optimisme**
- L'équipe doit **être positive, tout le temps**
- **Il est normal de susciter l'enthousiasme pour une idée**, même si celle-ci n'est pas approfondie
- **Le fait de montrer mon enthousiasme** sera apprécié tout le monde
- **Il vaut mieux passer à autre chose** que de passer son temps à résoudre les problèmes
- Tout le monde **a soif d'excitation**
- Si je donne **des commentaires critiques**, notre relation **ne se rétablira jamais**

Conséquences imprévues pour leur équipe

- Nous **n'avons pas la stabilité** dont nous avons besoin
- Nous **allons trop vite** et la qualité en souffre
- Il y a beaucoup de **grandes discussions qui ne mènent nulle part**
- Les problèmes **sont passés sous silence**
- Le travail semble **chaotique**
- Certains d'entre nous **n'ont pas l'espace** dont nous avons besoin pour faire notre travail



Pour aider vos **managers de style I** à repenser leur rôle

L'une des idées fondamentales qui aide ces managers est de réaliser à quel point les autres pourraient avoir besoin de plus de stabilité, de prévisibilité ou de contrôle sur les événements. En comprenant d'autres perspectives, ils voient que tout le monde ne partage pas leur goût de l'improvisation ou de l'expression émotionnelle et que parfois ils devront adopter une approche plus axée sur les faits ou les tâches à accomplir.

Les Managers de style S



Hypothèses qui peuvent leur causer des ennuis

Voici quelques-uns des hypothèses les plus courantes que **les managers de style S** font parfois.

- C'est mon travail de **garder mon équipe heureuse** en tout temps
- Je ne devrais pas **contrarier les gens**
- C'est impoli d'être **trop assertif**
- S'il y a de l'incertitude, **mieux vaut attendre.**
- La critique ne devrait être qu'un **dernier recours**
- Il vaut mieux **donner aux gens ce qu'ils veulent** que de se battre contre eux
- **Lent et régulier vaut mieux** que le risque de mal faire
- Je ne devrais pas **déranger** les autres
- **Je ne devrais pas pousser les gens** à se pousser eux-mêmes
- J'ai besoin de l'**adhésion de tout le monde avant de** finaliser une décision

Conséquences imprévues pour leur équipe

- **Les comportements problématiques** ne sont pas sanctionnés
- **Nous n'obtenons pas les ressources dont nous avons besoin de la** part de la haute direction
- Il **n'y a pas de sentiment d'urgence**
- **Nous n'obtenons pas les commentaires** dont nous avons besoin pour grandir
- Il **n'y a pas de support** pour les grands changements
- Les décisions **prennent beaucoup trop de temps**



Aider vos **managers de style S** à repenser leur rôle

Ces managers grandissent à mesure qu'ils commencent à comprendre que parfois ils devront inviter la tension et l'instabilité dans leur monde. En comprenant d'autres perspectives, ils voient que tout le monde ne partage pas leur besoin d'harmonie et de bien-être dans l'équipe. Peut-être faut-il accepter un peu de désordre et de pression sur le court terme.

Les Managers de style C



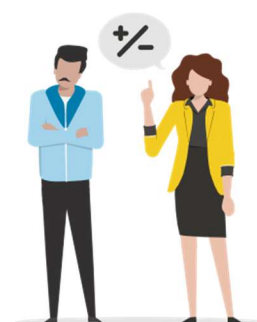
Hypothèses qui peuvent leur causer des ennuis

Voici quelques-uns des hypothèses les plus courantes que **les managers de style C** font parfois.

- Si je fais une erreur, **je perdrai ma crédibilité**
- Si les gens n'ont pas reçu de commentaires négatifs, **ils supposeront qu'ils font du bon travail**
- Nous avons **besoin de toutes les informations avant de prendre une bonne décision**
- Il est **déplacé de montrer des émotions intenses ou tendres** au travail
- Le temps passé à établir des relations est **en grande partie inutile**
- Mon jugement est **complètement objectif et impartial** parce que j'utilise la logique
- **Les émotions n'ont pas leur place** dans la prise de décision
- Les professionnels devraient **garder leurs émotions pour eux**
- Si je prends une mauvaise décision pour le groupe, **elle me suivra toujours**
- J'y ai réfléchi et **c'est la meilleure façon de voir les choses**

Conséquences imprévues pour leur équipe

- Nous nous **enlisons dans la sur-analyse**
- Il y a un **manque d'enthousiasme partagé** pour notre travail
- Nous **n'avons pas l'impression** que notre **travail acharné est apprécié**
- Nous **manquons des opportunités** parce que nous sommes trop prudents
- Nos processus sont **trop rigides**
- Nous **ne nous sentons pas connectés** à nos coéquipiers



Aider vos **managers de style C** à repenser leur rôle

Ces managers ont souvent besoin d'aide pour comprendre que pour grandir en tant que leader, ils devront prendre beaucoup plus en compte l'humanité de leurs subordonnés. En comprenant d'autres perspectives, ils voient que les personnes qu'ils gèrent ont souvent besoin de louanges, d'excitation, d'optimisme, de camaraderie ou de prise de risque à un niveau beaucoup plus élevé qu'eux.

Offrez aux managers l'expérience « DiSC® Management »

DiSC® Management prépare toute personne occupant un rôle de management à engager, motiver et développer avec succès ses employés. Il combine DiSC® avec des informations de management personnalisées pour aider les apprenants à adapter leur approche à chaque rapport direct, améliorant ainsi leur efficacité de management en temps réel.

Les apprenants pourront :

- Découvrir leur style de management DiSC
- Explorer des stratégies pour une direction et une délégation efficaces
- Apprendre à créer des environnements motivants
- Approfondir leur capacité à développer les autres en fonction du potentiel de chaque individu
- Améliorer leur relation de travail avec leur propre manager

Le résultat est une culture de grands managers qui font ressortir le meilleur de leurs employés – et d'eux-mêmes.

Olivier Pinel

Turboperformance.fr