



ACCOMPAGNEMENT DES EQUIPES DIRIGEANTES

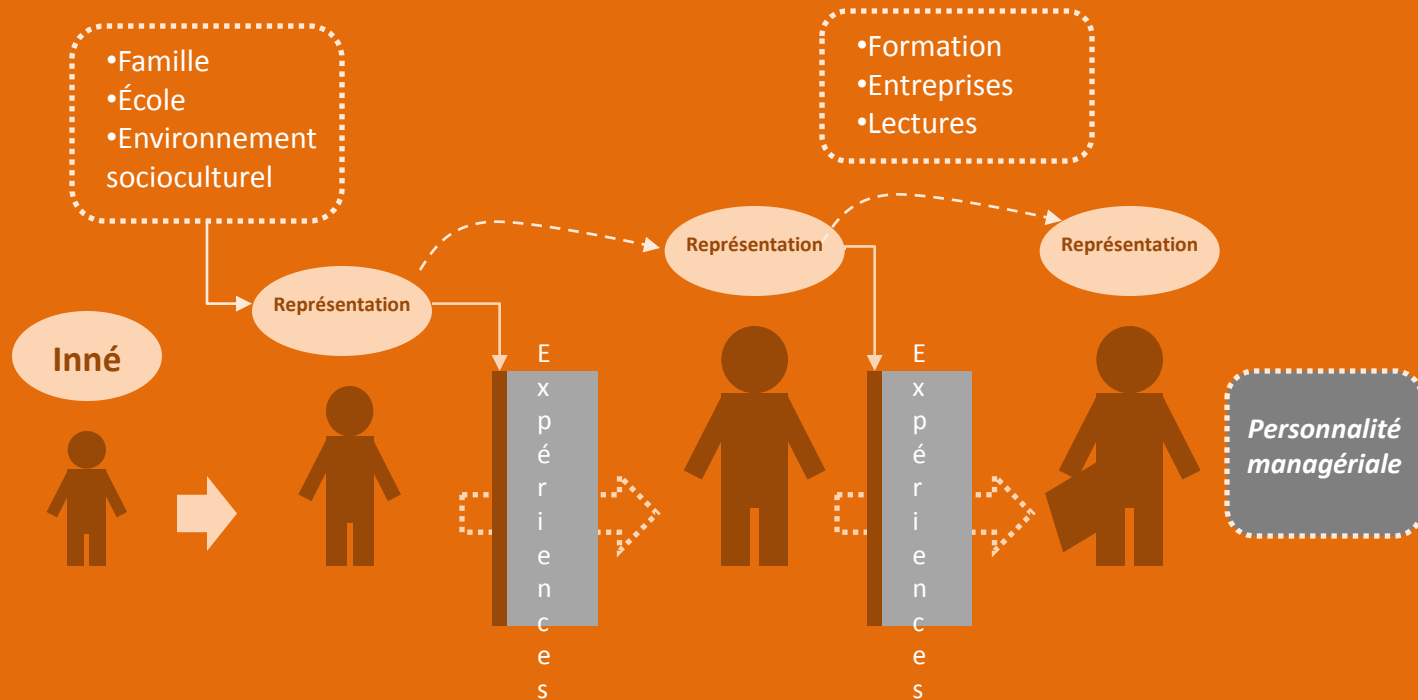
Heptagramme[©]

la personnalité managériale
et son interaction avec l'équipe et l'organisation



Le dirigeant est une personne

1. Le dirigeant est une personne



1. La personnalité managériale correspond à l'ensemble :
 - des croyances : sur soi, sur l'autre, le groupe, l'entreprise, le management, le pouvoir, l'autorité, l'argent, ...
 - des façons de penser, de s'exprimer, d'être et d'agir du dirigeant dans l'exercice de sa fonction.
2. La personnalité managériale exprime le caractère répétitif des attitudes et comportements.
3. La personnalité managériale marque la singularité du dirigeant.



Différents niveaux de responsabilité et de relation

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation

- ❖ Le cadre-dirigeant pilote une organisation
- ❖ Elle est elle-même intégrée dans une organisation plus large
- ❖ Il s'appuie sur une équipe de direction
- ❖ Il est membre lui-même d'une équipe de direction
- ❖ Il a un « patron », qui joue faiblement un rôle de manager
- ❖ Il vit souvent un sentiment d'isolement



- ❖ Il a un rôle symbolique fort
- ❖ Ses décisions et ses actions impactent directement sur le fonctionnement de son organisation



Un système managérial

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial

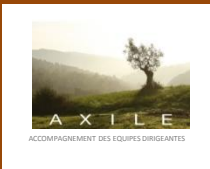




Sept leviers pour manager

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager



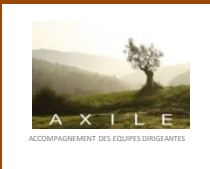


Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables

Exemple : pour les leviers Action et Règles

	Action	Règles
Priorités	L'opérationnel, le quotidien, la traduction concrète de la stratégie, la gestion des aléas	Les process, les procédures, les règles du jeu
Façon de penser	<ul style="list-style-type: none"> •Orientée objectifs et résultats •Centrée et structurée 	<ul style="list-style-type: none"> •Orientée faits, informations •Méthodologique, analytique
Façon de s'exprimer	<ul style="list-style-type: none"> •Sujet, verbe, complément •Directe, pragmatique, orientée « faire » 	<ul style="list-style-type: none"> •Détaillée, précise, fortement structurée
Façon d'être	<ul style="list-style-type: none"> •Ancrée, centrée, solide •Sois fort •Dans l'action, l'affirmation 	<ul style="list-style-type: none"> •Centrée sur la tâche •Sois parfait et Fais effort •introvertie
Façon d'agir	<ul style="list-style-type: none"> •Opérationnel, sur le terrain •Entrepreneur, entraînant 	<ul style="list-style-type: none"> •Centrée sur les process •Une chose après l'autre •Importance des règles



Pour chaque levier, un caractère

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère

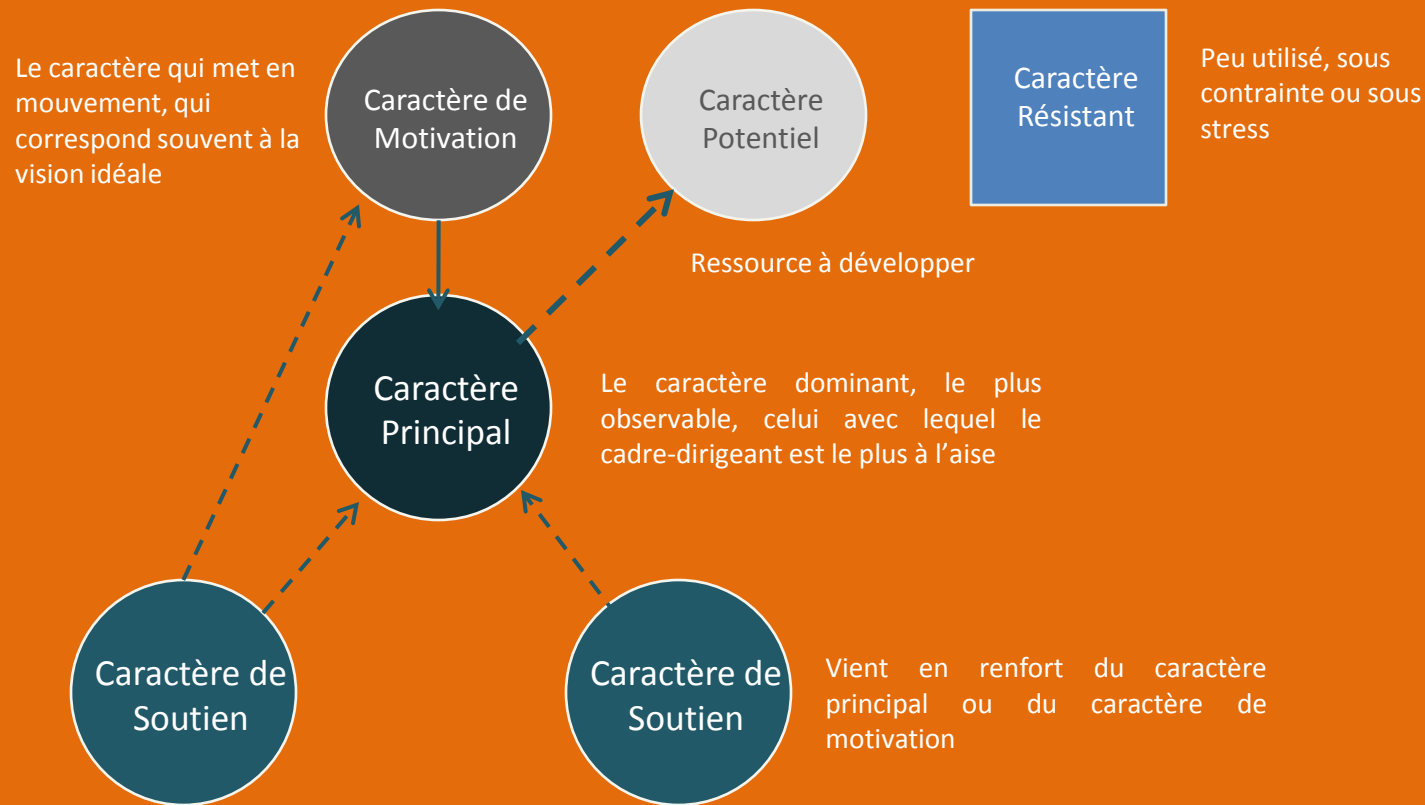




Des caractères qui occupent des positions différentes

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes

Dans la construction de la personnalité managériale, les caractères sont tous présents, mais à des niveaux différents. Chacun joue un rôle particulier, **en interaction avec les autres**. C'est cette articulation qui marque la singularité de chaque cadre-dirigeant.





La personnalité managériale

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale

1. Elle est une combinaison singulière des sept caractères
2. Elle met en évidence la répétition des attitudes
3. Elle correspond à la façon dont le dirigeant se présente à ses interlocuteurs, se perçoit lui-même, est perçu par les autres
4. Elle exprime des savoir faire et des savoir être innés ou acquis
5. Elle révèle l'environnement personnel, professionnel, culturel du dirigeant
6. Elle en fait un acteur unique
7. Elle évolue avec l'expérience, le développement personnel



Programme de Développement Managérial

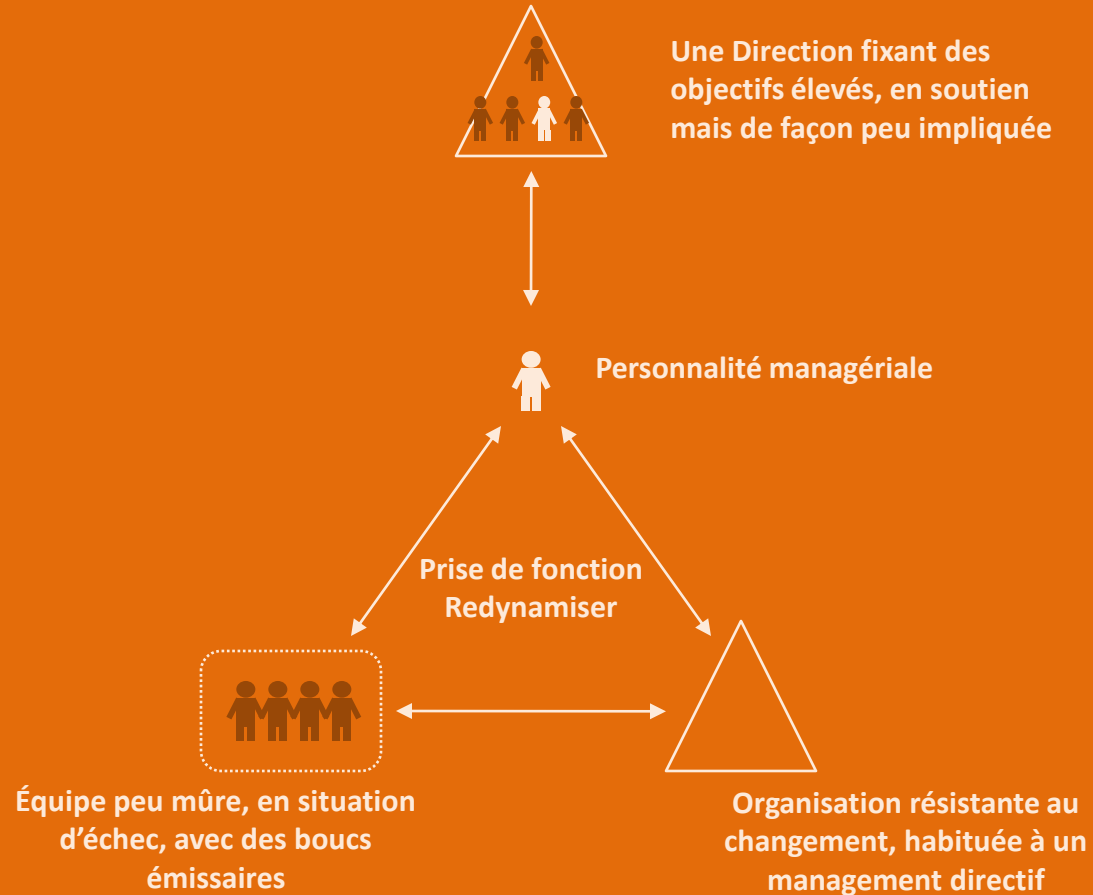
1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial

- A. Identifier et caractériser sa personnalité managériale
- B. Objectiver sa vision du dirigeant idéal
- C. Se donner des objectifs raisonnés d'évolution, au regard des enjeux de l'organisation
- D. Affirmer son identité de dirigeant et développer des ressources managériales nouvelles
- E. Acquérir un nouveau mode de compréhension des comportements et des relations interpersonnelles



Exemple : Gérard C. Le système managérial

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial





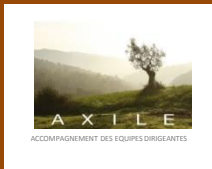
Exemple : Gérard C. Les résultats

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial
11. Exemple : Gérard C. les résultats



Exemple : Gérard C. Le Diagnostic, les pistes

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial
11. Exemple : Gérard C. les résultats
12. Exemple : Gérard C. le diagnostic, les pistes



Exemple : Gérard C. L'Heptagramme

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial
11. Exemple : Gérard C. les résultats
12. Exemple : Gérard C. le diagnostic, les pistes
13. Exemple : Gérard C. l'Heptagramme



Un accompagnement original

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial
11. Exemple : Gérard C. les résultats
12. Exemple : Gérard C. le diagnostic, les pistes
13. Exemple : Gérard C. l'Heptagramme
14. Un accompagnement original

- Des principes fondateurs : chaque personne est unique et ne peut être enfermée dans un « profil » ; chacun, s'il en a la volonté, peut évoluer ; chacun a en lui les ressources
- Un diagnostic dynamique : élaboré en commun, source d'évolution en lui-même
- Un travail d'exploration des situations à partir de chacun des caractères, puis des combinaisons de caractères

- un outil construit autour de situations de management
- un outil qui tient compte de la singularité de chaque manager
- un outil dynamique qui implique celui qui l'utilise, et qui met en perspective le passé, le présent et l'avenir



Une méthode pour intervenir à trois niveaux

1. Le dirigeant est une personne
2. Différents niveaux de responsabilité et de relation
3. Un système managérial
4. Sept leviers pour manager
5. Pour chaque levier, des attitudes reconnaissables
6. Pour chaque levier, un caractère
7. Des caractères qui occupent des positions différentes
8. La personnalité managériale
9. Programme de Développement Managérial
10. Exemple : Gérard C. le système managérial
11. Exemple : Gérard C. les résultats
12. Exemple : Gérard C. le diagnostic, les pistes
13. Exemple : Gérard C. l'Heptagramme
14. Un accompagnement original
15. Une méthode pour intervenir à trois niveaux

