

A man and a woman are sitting at a desk, looking at a smartphone together. The man is on the left, wearing a light blue shirt, and the woman is on the right, wearing a striped shirt. They are both looking down at the phone. In the foreground, there is a laptop. The background is a blurred office setting.

TRACOM® GROUP

THE SOCIAL INTELLIGENCE COMPANY®

**SOCIAL STYLE®
ET
COMPÉTENCE MANAGÉRIALE**

Social Style Connections

APERÇU

Le modèle basé sur les points forts a été développé et perfectionné au fil des ans par l'organisation Gallup®. Les premières recherches de Gallup ont conduit à la mise au point de l'outil d'évaluation StrengthsFinder®. Cette auto-évaluation fournit aux personnes un profil de leurs cinq principaux points forts à partir d'une liste de 34 points forts possibles.

Les recherches les plus récentes de Gallup se sont concentrées sur le leadership. Grâce à des analyses statistiques, il a été découvert que les 34 points forts peuvent être regroupés en quatre dimensions du leadership : l'exécution, l'influence, la construction de relations et la réflexion stratégique. Ce livre blanc résume le modèle basé sur les points forts et explique comment le modèle SOCIAL STYLE contribue à son efficacité.

SOCIAL STYLE Connections

SOCIAL STYLE est le modèle le plus efficace au monde en matière de compétences interpersonnelles. La série de livres blancs Connections explore la manière dont SOCIAL STYLE intègre et soutient d'autres programmes populaires sur le lieu de travail, notamment le leadership situationnel, l'intelligence émotionnelle, les conversations cruciales et les cinq dysfonctionnements d'une équipe.

INTRODUCTION

« Jouez sur vos points forts » est un slogan que nous avons tous entendu au moins une fois. On nous dit de nous concentrer sur les choses que nous savons bien faire, mais en même temps, on nous dit aussi d'élargir nos compétences et sortir de notre zone de confort pour développer de nouvelles compétences et progresser dans notre carrière. Alors, qu'est-ce qui est préférable : devenir expert dans certains domaines et ne pas se soucier de ses faiblesses, ou se lancer constamment des défis pour développer des compétences dans des domaines où l'on n'a pas de talent naturel ? Si l'on pose la question à Tom Rath et Barry Conchie, auteurs de « Strengths Based Leadership », la réponse est clairement « la première option ». Dans leur livre, ils décrivent les avantages d'un style de leadership qui exploite au mieux les forces naturelles d'une personne. Ils sont convaincus que les dirigeants devraient tirer le meilleur parti de leurs propres forces et de celles des membres de leur équipe. La clé pour les dirigeants est d'organiser leurs équipes de manière à inclure des personnes ayant des forces différentes, ce qui conduit à des performances plus efficaces. Comme ils le font remarquer, « tous les individus ne doivent pas nécessairement être polyvalents, mais les équipes doivent l'être » (p. 23).

Le modèle SOCIAL STYLE™ complète et améliore l'efficacité de l'approche basée sur les points forts. En effet, les résultats de la recherche présentés dans le livre de Rath et Conchie montrent que tous les points forts individuels peuvent être classés en quatre domaines de leadership qui correspondent aux quatre SOCIAL STYLE.

Ce livre blanc résume le modèle basé sur les points forts et montre comment le modèle SOCIAL STYLE contribue à son efficacité. En particulier

Nous montrons en particulier comment les aspects comportementaux externes du modèle SOCIAL STYLE contribuent de manière significative aux intuitions interpersonnelles du modèle basé sur les points forts. Le modèle basé sur les points forts décrit les points forts auto-perçus d'une personne, tandis que le modèle SOCIAL STYLE décrit le comportement des personnes du point de vue des autres et fournit des conseils pour une collaboration efficace avec les autres. En outre, des informations importantes sur les faiblesses comportementales sont décrites. Il est important de tirer le meilleur parti de ses points forts, mais la conscience de ses limites est inestimable pour apprendre à être plus efficace.

Dans ce contexte, le principe suivant s'applique : tout comme les déchets d'une personne sont le trésor d'une autre, les points forts d'une personne peuvent également être une source de stress pour une autre.

Si elles sont exagérées, les forces peuvent rapidement se transformer en faiblesses. Enfin, la composante « adaptabilité » du modèle SOCIAL STYLE offre aux dirigeants des conseils sur la manière de collaborer plus efficacement avec leurs employés, leurs collègues et d'autres personnes. Cela est important dans tous les domaines du leadership, mais en particulier dans ceux où les dirigeants ne peuvent pas travailler uniquement dans leur zone de confort et sont contraints de mettre leurs compétences à l'épreuve.

STYLE SOCIAL ET LEADERSHIP BASE SUR LES POINT FORTS

Au cours des dernières années, les scientifiques de Gallup ont non seulement approfondi leurs connaissances sur les points forts, mais ils ont également analysé des décennies de données sur le thème du leadership. Ils ont examiné plus d'un million d'équipes de travail, mené plus de 20 000 entretiens approfondis avec des cadres et interrogé plus de 10 000 employés à travers le monde pour découvrir pourquoi ils suivent précisément ce cadre dans leur vie.

Dans « Leadership basé sur les points forts », l'auteur numéro 1 du classement des best-sellers du New York Times, Tom Rath, et le célèbre consultant en leadership Barry Conchie présentent les résultats de cette recherche. Sur la base de leurs découvertes, le livre identifie trois clés pour un leadership plus efficace : connaître ses propres forces et investir dans celles des autres, recruter des personnes ayant les bonnes forces dans son équipe et comprendre et satisfaire les quatre besoins fondamentaux de ceux qui se tournent vers nous pour des questions de leadership.

Agir. Les leaders qui maîtrisent la dimension « agir » mettent les choses en mouvement et les mènent à bien. Ces leaders travaillent dur pour transformer les idées en réalité.

Influencer. Les leaders qui excellent dans la dimension « Influencer » sont capables de prendre le contrôle, de se faire entendre et de veiller à ce que les opinions de leur équipe soient écoutées. Ces leaders communiquent les idées de leur groupe à un public plus large.

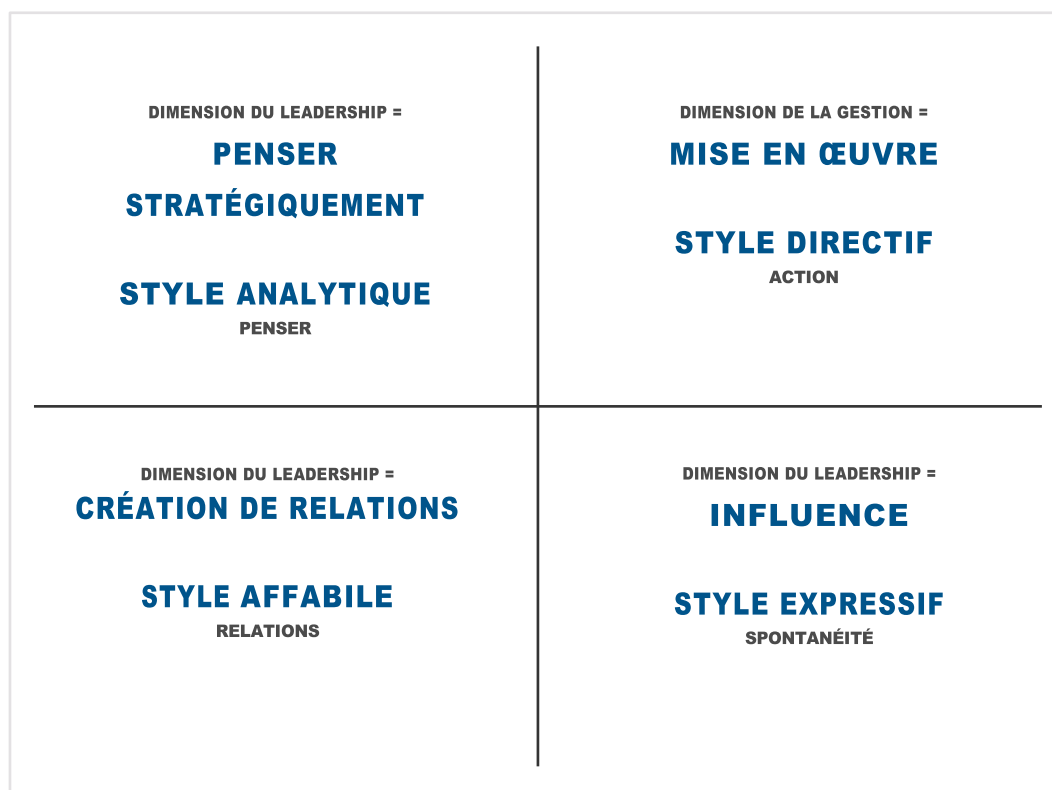
Établissement de relations. Les leaders qui excellent dans l'établissement de relations sont habiles à maintenir la cohésion des groupes. Ils sont capables de créer des équipes et des organisations dans lesquelles les individus travaillent ensemble.

Pensée stratégique. Les leaders qui excellent dans la pensée stratégique sont capables de recueillir et d'analyser des informations, aidant ainsi leurs équipes à prendre de meilleures décisions. Ils se concentrent sur ce qui pourrait être et élargissent la réflexion des autres.

Les 34 thèmes de force sont organisés selon ces quatre dimensions du leadership, comme le montre le tableau ci-dessous.

MISE EN ŒUVRE	INFLUENCE	CONSTRUCTION DE RELATIONS	PENSÉE STRATÉGIQUE
Succès	Activateur	Capacité d'adaptation	Analytique
Organisateur	Dirigeant	Développeur	Contexte
Conviction	Communication	Solidarité	Orientation vers l'avenir
Cohérence	Compétitivité	Empathie	Conception
Contribution	Maximiseur	Harmonie	Input
Discipline	Confiance en soi	Inclusif	Intellect
Concentration	Signification	Individualisation	Étudiant
Responsabilité	Woo	Positivité	Stratégique
Récupération		Orienté vers les relations	

Le modèle SOCIAL STYLE de TRACOM existe depuis près de 50 ans et est régulièrement mis à jour. Les quatre dimensions du leadership du modèle des points forts présentent des similitudes notables avec les quatre SOCIAL STYLES. En effet, bon nombre des formulations utilisées pour la description sont presque identiques à certaines des descriptions que TRACOM utilise pour les quatre styles.



PERCEPTION INTRAPERSONNELLE ET COMPOTEMENT EXTERNE APPERCU

Le modèle basé sur les points forts est de nature intrapersonnelle et aide les personnes à comprendre et à se concentrer sur leurs propres points forts auto-évalués. En se concentrant sur les capacités et les forces personnelles, le modèle peut aider les individus à découvrir les professions et les rôles qui correspondent le mieux à leurs capacités et à leurs intérêts. Il peut également aider les managers à renforcer l'engagement de leurs équipes en orientant les efforts de leurs employés vers les domaines dans lesquels ils excellent.

Découvrir les professions et les rôles qui correspondent le mieux à leurs capacités et à leurs intérêts. Il peut également aider les managers à renforcer l'engagement de leurs équipes en concentrant les efforts de leurs employés sur ce qu'ils savent bien faire. Par exemple, un manager qui permet à un employé ayant des points forts dans le domaine de la « construction de relations » de travailler en étroite collaboration avec les autres aiderait cette personne à s'épanouir au travail. En outre, le modèle peut aider les dirigeants à comprendre l'importance de former des équipes ayant des points forts différents, afin que les compétences des membres de l'équipe se complètent mutuellement.

Le modèle SOCIAL STYLE a été conçu pour le développement interpersonnel, afin d'aider les personnes à comprendre et à créer des relations basées sur leurs styles comportementaux naturels. Il décrit les styles des personnes, tels qu'elles les perçoivent elles-mêmes et tels que les autres les perçoivent, y compris leurs forces et leurs faiblesses, et propose des techniques spécifiques pour interagir plus efficacement avec les autres. En outre, le modèle mesure l'adaptabilité, un indicateur de l'efficacité interpersonnelle. Des recherches ont montré que l'adaptabilité est un facteur prédictif de la performance des dirigeants et que l'efficacité interpersonnelle est synonyme de leadership efficace. Par conséquent, le modèle peut aider les cadres à collaborer de manière plus productive avec leurs subordonnés directs, leurs collègues et leurs supérieurs. Il complète les connaissances sur les forces personnelles en fournissant des informations sur les autres personnes et les possibilités de collaboration productive avec elles. La recherche a montré que l'adaptabilité est étroitement liée au concept d'intelligence émotionnelle (EQ).

SOI-MÊME ET LES AUTRES

Le modèle basé sur les points forts offre aux cadres un excellent retour d'information sur leurs points forts et des suggestions pour accroître leur efficacité dans chacun des 34 domaines thématiques. Le modèle SOCIAL STYLE complète l'approche basée sur les points forts en fournissant un paradigme facile à comprendre avec des informations spécifiques et applicables. En plus des informations sur soi-même, des informations sur les autres styles comportementaux sont fournies. Cela aide les cadres à mieux comprendre leurs collaborateurs, à travailler plus efficacement avec eux et à améliorer la communication avec leurs collègues et leurs supérieurs. Un paradigme facile à comprendre avec des informations spécifiques et applicables. En plus des informations sur soi-même, des informations sur d'autres styles comportementaux sont fournies. Cela aide les cadres à mieux comprendre leurs collaborateurs, à travailler plus efficacement avec eux et à les aider à devenir des membres plus efficaces de l'équipe. De plus, ces informations sur les autres aident chaque membre du groupe à reconnaître les points forts et les préférences de travail des autres dans un format clair.

Le modèle SOCIAL STYLE s'appuie sur les perceptions des collègues, fournissant ainsi une image précise du style comportemental. La perception de soi est souvent biaisée et peut être inexacte. L'évaluation qu'une personne fait de ses propres points forts peut ne pas correspondre à la réalité ou à la perception de ses collègues. Si le feedback repose uniquement sur la perception de soi, les managers risquent de se concentrer sur le développement des mauvaises compétences. Par exemple, une personne peut estimer qu'elle est douée pour la « réflexion stratégique », alors qu'en réalité, elle manque d'expérience dans ce domaine et devrait concentrer ses efforts sur d'autres domaines. Le modèle SOCIAL STYLE complète les informations sur les points forts par les contributions des autres et aide les dirigeants à se concentrer sur les comportements qui sont importants pour leurs employés.

FORCES ET FAIBLESSES

En ce qui concerne les différences entre la perception de soi et la perception des autres, les convictions intimes des dirigeants concernant leurs propres points forts ne se reflètent pas toujours clairement dans leur comportement extérieur. Cela se manifeste souvent dans la relation entre l'auto-évaluation de la personnalité et l'évaluation du style comportemental par les autres. Un dirigeant qui se décrit comme introverti peut se sentir mal à l'aise lorsqu'il s'exprime devant de grands groupes et ne considérera pas cela comme l'un de ses points forts. Cependant, son activité l'oblige à prendre la parole en public. Indépendamment de son évaluation de ses propres capacités dans ce domaine, il est capable de s'exprimer de manière compréhensible dans des situations publiques, même s'il trouve cela fatigant et stressant. Le modèle de style fournit une image significative de ce comportement extérieur, indépendamment de la façon dont un cadre évalue ses propres forces et préférences. Dans ce cas, le profil d'adaptabilité de cette dirigeante indique que les autres la perçoivent comme une modératrice et une oratrice talentueuse, même si elle-même ne considère pas cela comme un point fort personnel. Cela l'aide à comprendre son comportement du point de vue des autres, quelle que soit l'évaluation qu'elle en fait, et lui permet de concentrer ses efforts de développement sur les domaines les plus importants.

Un autre risque pour les cadres qui se concentrent excessivement sur le développement de leurs points forts existants est celui de l'exagération. Trop d'une bonne chose peut devenir un inconvénient, en particulier pour les employés. Par exemple, un cadre dont les points forts résident dans l'exécution pourrait s'appuyer excessivement sur ces points forts, les rendant contre-productifs. Sa recherche inlassable de résultats pourrait conduire ses employés à l'épuisement et à la frustration. Dans de tels cas, les employés pourraient réagir ouvertement par des représailles ou en retenant leurs meilleurs efforts, provoquant une réaction contraire qui compromet le style de leadership du manager. Au lieu de mener à bien ses projets, le manager perd le soutien et l'engagement de ses employés. Il est essentiel que les dirigeants comprennent l'impact de leur style comportemental sur leurs collaborateurs. L'une des leçons fondamentales du SOCIAL STYLE est « se contrôler soi-même », ce qui signifie que vous devez contrôler vos comportements liés à votre style qui peuvent causer du stress aux autres.

ADAPTABILITÉ ET EFFICACITÉ

L'un des moyens les plus importants par lesquels le style peut améliorer les intuitions de l'approche basée sur les points forts est l'application de l'adaptabilité. L'adaptabilité est une mesure de l'efficacité interpersonnelle et fournit des informations et des recommandations sur la manière d'accroître la productivité avec les autres, y compris les employés, les supérieurs et les collègues. Quels que soient les points forts personnels d'un leader, l'une de ses compétences les plus importantes est sa capacité à communiquer et à collaborer efficacement avec les autres. De nombreuses études montrent que les compétences interpersonnelles deviennent de plus en plus importantes à mesure que l'on assume des rôles de leadership. L'adaptabilité fournit un retour d'information sur ces compétences interpersonnelles indispensables.

Par exemple, la plupart des gens supposeraient que les cadres dotés de solides compétences en matière de « création de relations » sont naturellement doués pour les relations interpersonnelles. Après tout, ils se concentrent sur la création et le maintien de bonnes relations avec les autres. Cependant, même ces personnes socialement compétentes peuvent atteindre leurs limites. Elles peuvent être incapables de défendre leurs opinions et céder à celles des autres. Cela peut limiter leur efficacité et avoir également un impact sur leurs employés, qui comptent sur elles pour défendre leurs causes. Les stratégies du modèle d'adaptabilité peuvent aider ces dirigeants à agir avec plus d'assurance et, si nécessaire, à prendre des risques, augmentant ainsi leur efficacité.

AVANTAGES ET RÉSUMÉ :

Le modèle de leadership basé sur les points forts est extrêmement utile pour aider les personnes à reconnaître leurs principaux points forts et à développer des stratégies pour les exploiter au mieux. Associé au modèle SOCIAL STYLE, il peut être un outil précieux pour aider les dirigeants à comprendre les points forts des membres de leur groupe et à former des équipes présentant une variété de points forts et de styles. Il constitue également un mécanisme très précieux pour aider les personnes à se concentrer sur ce qu'elles font le mieux. Cela les rend non seulement plus heureuses et plus engagées dans leur travail, mais profite également à l'entreprise.

En effet, au cours de leur carrière de manager, les individus doivent développer de nouvelles compétences, parmi lesquelles les compétences interpersonnelles sont particulièrement importantes. Le modèle SOCIAL STYLE complète l'approche basée sur les points forts en se concentrant sur le comportement externe, la perception des autres et les stratégies pour faire face aux points faibles grâce à l'adaptabilité.



TRACOM

[POURQUOI nous le faisons]

Nous sommes convaincus qu'une meilleure compréhension de soi et des autres peut rendre le monde meilleur.

[Ce que nous faisons]

Nous synthétisons nos connaissances dans des contenus pédagogiques et des ressources applicables qui améliorent les performances individuelles dans tous les domaines de la vie. C'est ce que nous appelons l'intelligence sociale.

[COMMENT nous le faisons]

Grâce à la recherche et à l'expérience, nous identifions les obstacles cachés qui empêchent les gens d'atteindre leur plein potentiel et nous déterminons comment les surmonter.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur WWW.PATRAEUS.CH <mailto:INFO@PATRAEUS.CH> ou contactez-nous au numéro de téléphone CH : 091.940.29.00 / DACH : +41.91.940.29.00