

3€

www.management.fr

N° 171 JANVIER 2010

Management

DACHING P. 92

Provoquez la chance,
attendez pas
qu'elle vous sourie

PORTRAIT P. 8

Patrick Thomas doit
changer Hermès...
sans rien changer

CAS D'ENTREPRISE P. 22

Peugeot Citroën, Deezer,
Pierre & Vacances, But,
Logitech, Conforama...

*Le patron de Free,
Xavier Niel, a gardé
son esprit rebelle
malgré le succès*

POUR RÉUSSIR, SOYEZ VOUS-MÊME

► POURQUOI L'AUTHENTICITÉ PAIE

► LES CONSEILS POUR SÉDUIRE SANS TRICHER

► LES TECHNIQUES POUR MIEUX S'ASSUMER

BEL : 4,10 € - CH : 7,70 FS - CAN : 9,75 \$C - ESP : 5 € - GR : 4,60 € - LUX : 4 € - PORT. CONT. : 5 € - US : Avion : 6,30 € - Maroc : 45 DH -
Tunisie : 4 700 DTU - Zone CFA avion : 4 300 CFA - Zone CFP avion : 1 500 CFP

GRUPE PRISMA PRESSE

T 02799 - 171 - F. 3,00 €



DOSSIER POUR RÉUSSIR, SOYEZ VOUS-MÊME

►►► Cernez également, afin de les faire sauter, les interdits qui vous entravent. «Ces tabous inconscients nous collent à la peau», explique Pascal Vancutsem, fondateur de Coaching & Performance. L'un de ses clients, directeur général d'une société industrielle, surveillait en permanence ses paroles et ses attitudes par peur du ridicule. Lors des séances qu'ils avaient ensemble, le coach lui a demandé de faire des choses absurdes à ses propres yeux – parler d'un sujet dont il ignorait tout, retirer sa cravate en discourant, s'asseoir sur le bureau, raconter une histoire drôle – puis de s'entraîner tout seul chez lui. Une pratique qui l'a libéré : aujourd'hui, ce manager s'autorise à dire ce qu'il pense, à parler plus fort, à occuper l'espace. Bref, à «habiter» sa fonction.

■ Savoir comment les autres nous perçoivent

Le regard d'autrui peut nous éclairer utilement sur les facettes de notre personnalité. C'est l'effet miroir, que les responsables des ressources humaines ont formalisé avec le fameux feed-back 360°. Cet outil d'évaluation recueille (de façon anonyme) l'avis des supérieurs hiérarchiques, des pairs et des collaborateurs sur nos comportements, nos compétences, nos forces et nos faiblesses. Mais de nombreux dirigeants optent pour un mode moins formel et se renseignent au quotidien sur la façon dont ils sont perçus. Arnaud Vanopperinghe, devenu directeur général du site 2xfoismoinscher.com (3 Suisses), sollicite ainsi régulièrement ses collaborateurs. «Je profite de moments de détente comme une pause, un déjeuner ou une fin de journée pour interroger la personne. «Es-tu à l'aise dans notre façon de travailler ensemble ?», ►►►



Le coach Daniel Eppling, du cabinet Krauthammer, est un spécialiste de la Process Communication.

QUATRE TESTS DE PERSONNALITÉ EN VOGUE

Les tests de personnalité constituent un précieux apport avant une formation ou un coaching personnel. Voici les quatre principaux outils utilisés aujourd'hui, qui nous ont été décrits par Daniel Eppling, coach au cabinet Krauthammer.

Process Communication. Inventé par le docteur en psychologie Taibi Kahler, ce test repère les comportements prévisibles sous stress. En 30 questions, il explore les zones de la pensée, du sentiment et de l'action, et identifie six facettes de la personnalité, chacune ayant sa façon privilégiée de communiquer. Utilisé par la Nasa pour le recrutement des astronautes, il est pratiqué dans les entreprises pour déminer des mariages explosifs entre collaborateurs ou identifier leurs motivations.

MBTI. Le Myers Briggs Type Indicator s'appuie sur les travaux du psychanalyste Carl Gustav Jung. Il explore quatre grandes dimensions de la personnalité : la relation aux autres (extraversion ou introversion), la façon de recueillir l'information (sensation ou intuition), la prise de décision (pensée ou sentiment), la relation au monde (jugement ou perception). Il s'en dégage seize profils psychologiques correspondant à des rôles. Exemples : facilitateur, bâtisseur de projets, leader, etc. Ce

test est une bonne grille de lecture des comportements de chacun en groupe et un excellent outil de cohésion d'équipe. **Sosie.** Ce QCM de 98 questions identifie à quel «carburant» fonctionne un individu et le style de management dans lequel il se sent à l'aise. Il explore les valeurs de chacun en les replaçant dans cinq dimensions : la dimension personnelle (ascendance, estime de soi, responsabilité), les aspirations (besoin de reconnaissance, indépendance), le type de job (rigueur, pragmatisme), les relations avec les autres (conformisme, convivialité) et le style de comportement. Le Sosie est utilisé dans le recrutement, lors des bilans de compétences, avant une prise de fonction. **Success Insights.** Appelé Arc-en-Ciel en France, ce test issu de la psychologie jungienne évalue l'attitude naturelle et celle qu'on a adoptée pour se conformer à son environnement. Il croise quatre dimensions (le cerveau droit, le cerveau gauche, le cortex, le système limbique), représentées par quatre couleurs débouchant sur huit styles. Le rouge signale la domination, le pouvoir. Le bleu, l'organisation, la norme. Le jaune, la spontanéité, l'expressivité. Le vert, la coopération, la diplomatie. Il est efficace pour dénouer une tension entre un manager et un collaborateur.