

# **Leadership interdisciplinaire**

## **La force de la synergie**

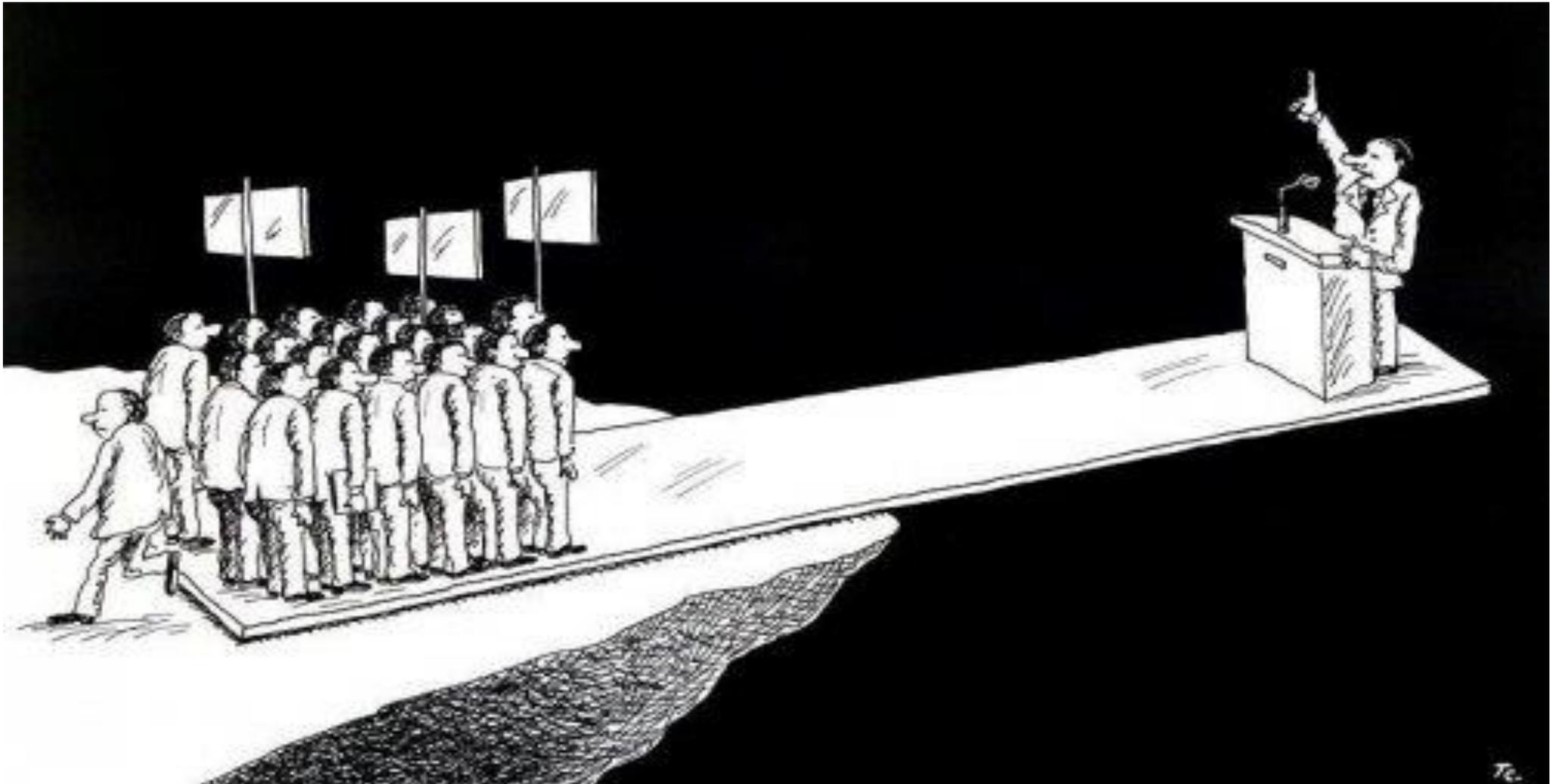
**Dr Gérard Ouimet, Ph.D. (Psy.), Ph.D. (Sc.Pol.), OPQ, APA, CPA**  
**Professeur titulaire de psychologie organisationnelle**  
**Département de management**  
**HEC Montréal**

# Objectifs de la conférence

- ❶ Découvrir la puissance de la mobilisation des gens
- ❷ Maîtriser certaines techniques d'intervention permettant d'accroître la synergie de la collaboration



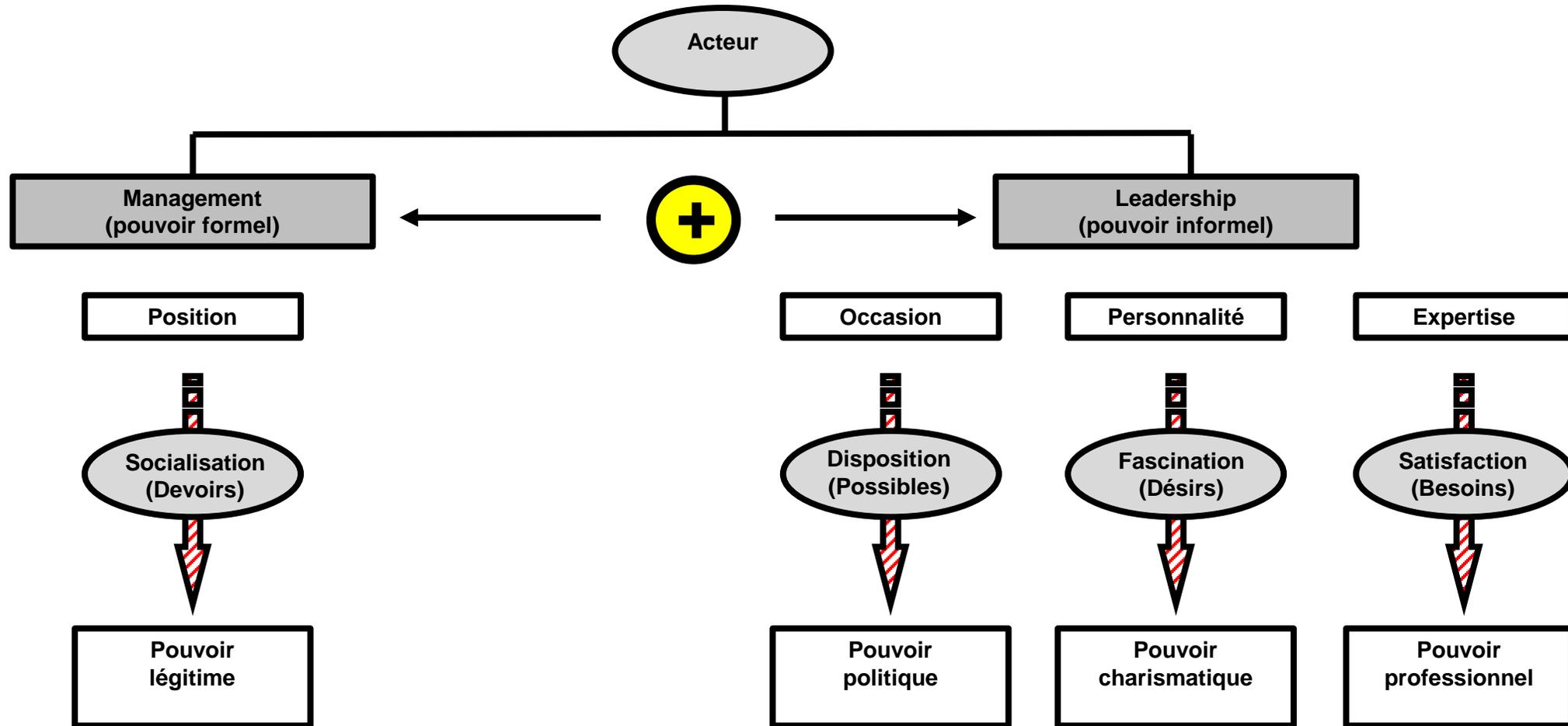
# Définition générale du leadership



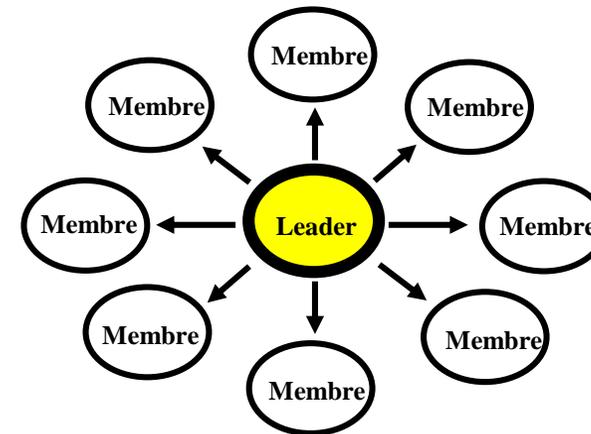
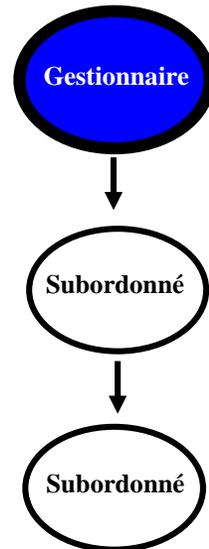
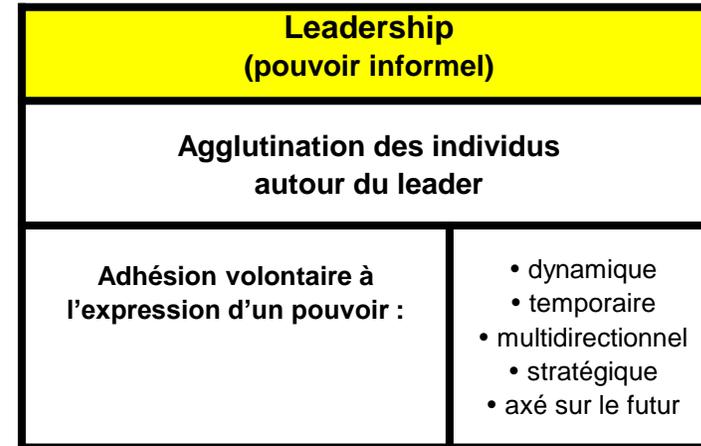
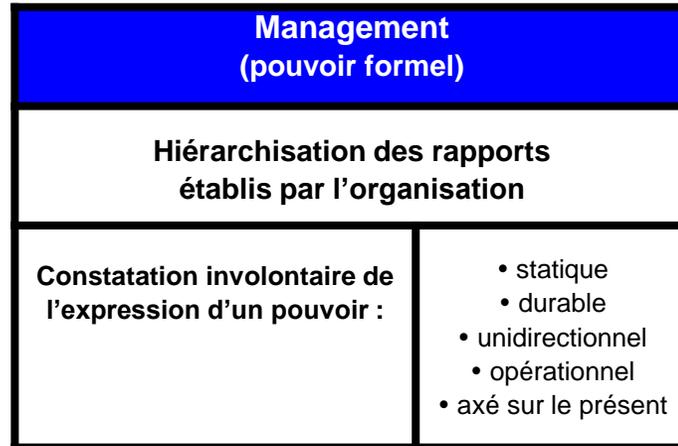
# Évolution des définitions du leadership au cours du XX<sup>e</sup> siècle

Périodes temporelles	Types de leadership	Définitions
1920-1939	<b>Directif</b>	La capacité d' <b>imposer</b> sa volonté aux autres.
1940-1959	<b>Persuasif</b>	La capacité de <b>persuader</b> les autres à exécuter ce qui leur est demandé.
1960-1979	<b>Indicatif</b>	La capacité d' <b>orienter</b> les actions des autres vers l'atteinte des buts recherchés.
1980-1989	<b>Participatif</b>	La capacité de <b>motiver</b> les autres à entreprendre par eux-mêmes une action ayant un sens commun.

# Types de pouvoir propres au management et au leadership



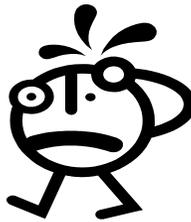
# Expression du pouvoir afférente au management et au leadership



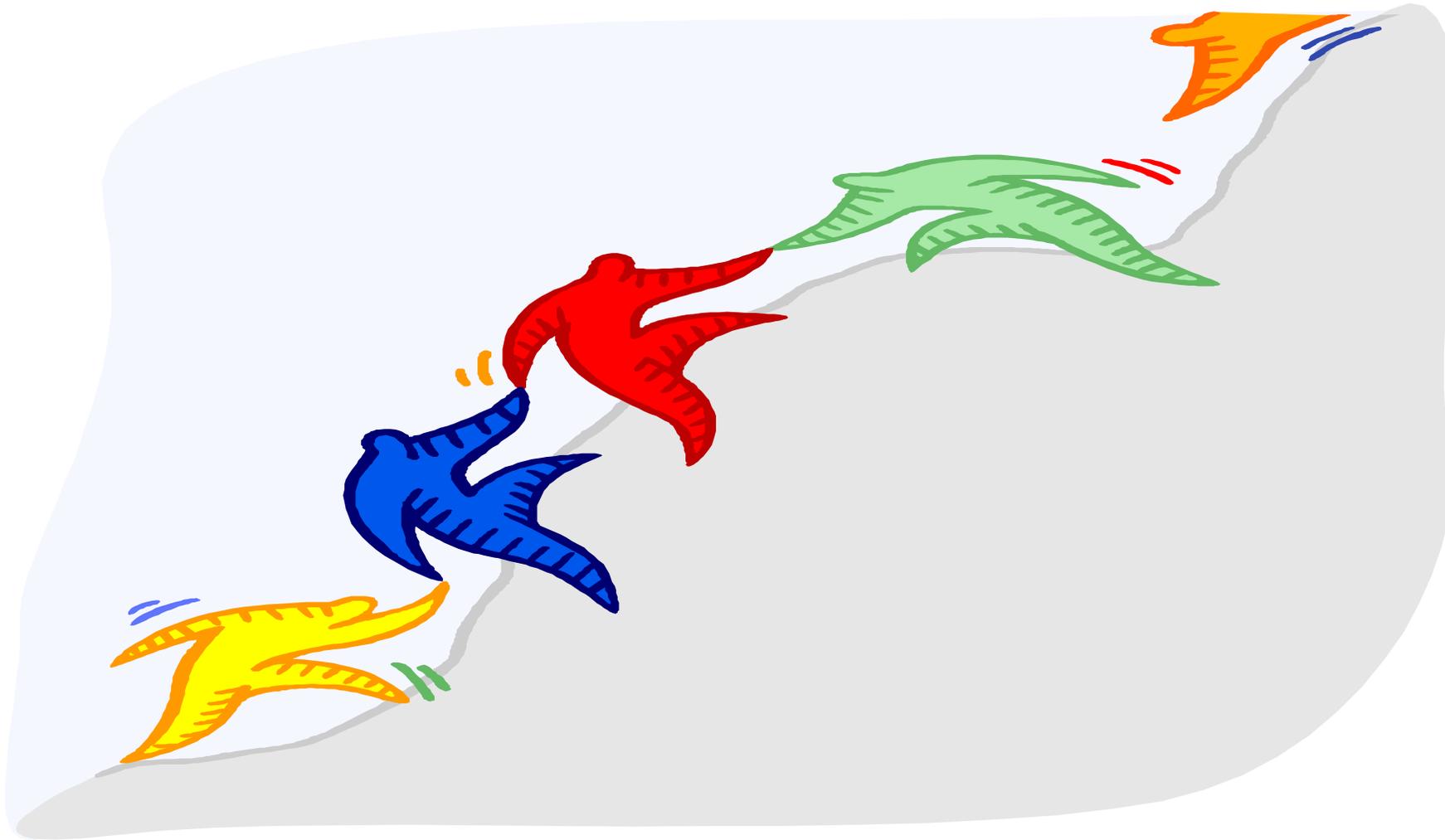
# Précieuses consignes pour réussir le changement



# Composantes et dynamique du changement

Ingrédients de base du changement						
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Vision (Où?)	Argumentaire (Pourquoi?)	Incitatifs (Pour qui?)	Ressources (Qui/Quoi?)	Encadrement (Comment?)	Échéancier (Quand?)	Plan d'action ( $\Sigma$ )
∅	∅	∅	∅	∅	∅	∅
Confusion 	Doute 	Inertie 	Frustration 	Impuissance 	Anxiété 	Dispersion 

# Composantes et dynamique de la mobilisation



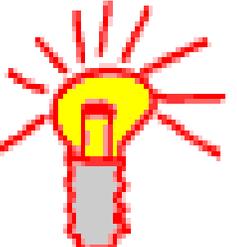
# Relations interpersonnelles stressogènes



Aimable



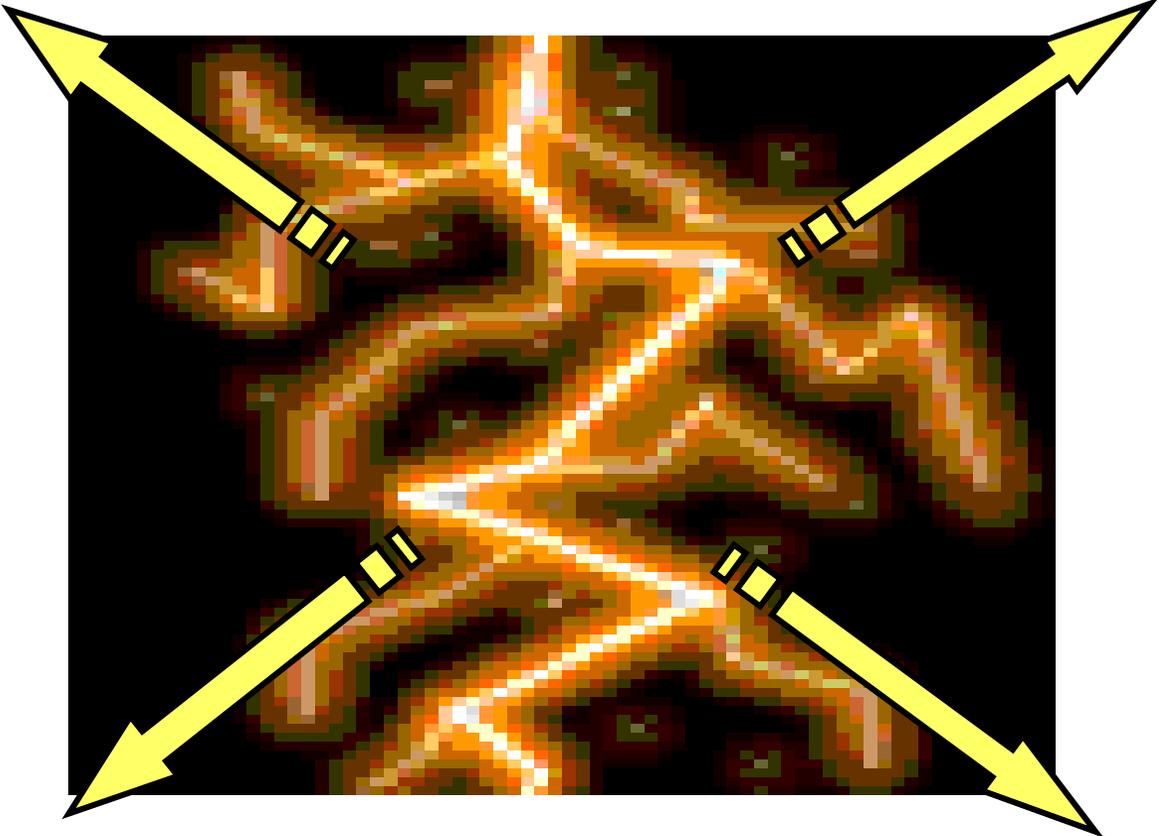
Expressif



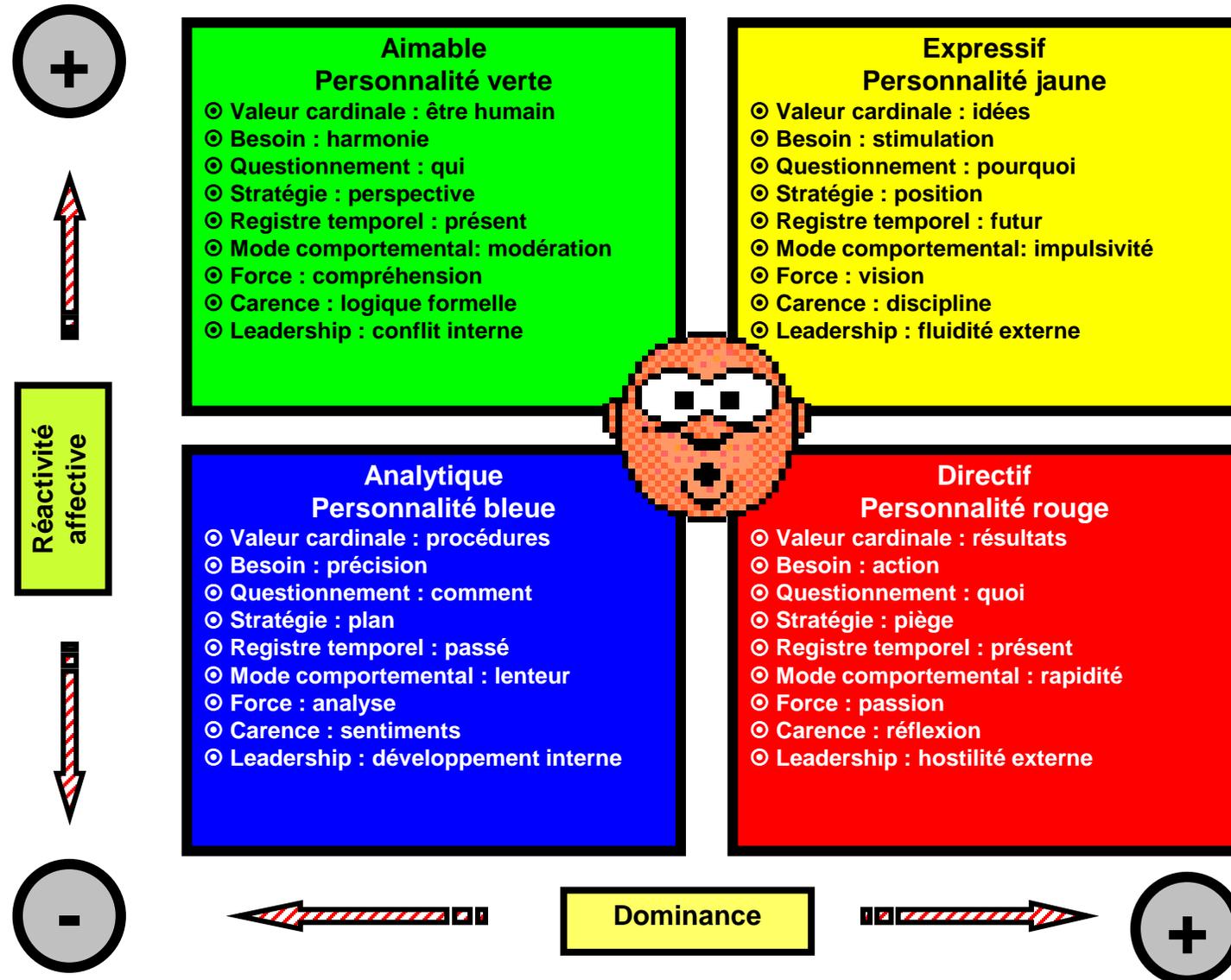
Analytique



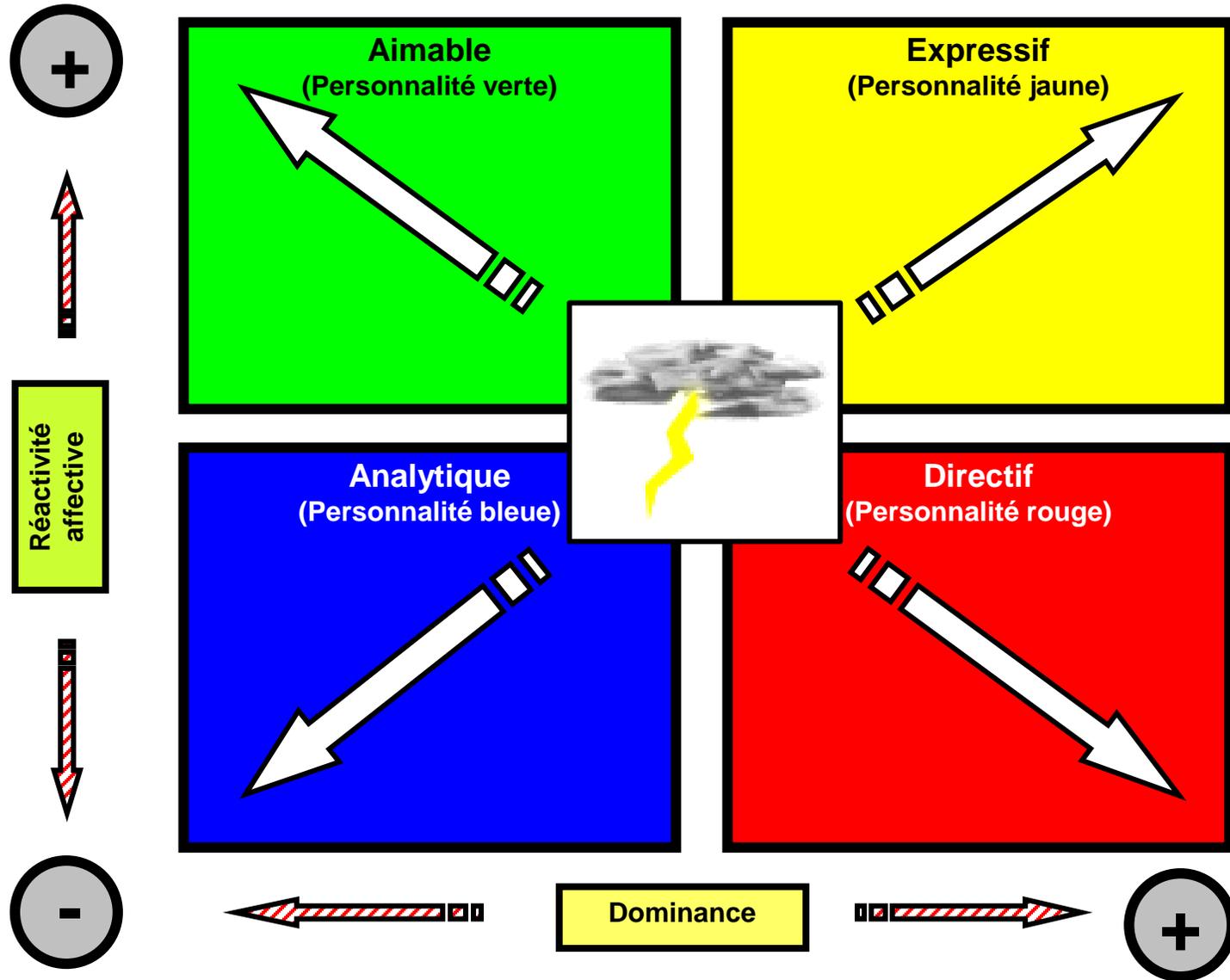
Directif



# Types de personnalité (métaphore des couleurs)



# Types de personnalité (Métaphore des couleurs)



# Dynamique relationnelle gagnante

## (Métaphore des couleurs)

Adaptation du modèle de Merrill et Reid (1982) par le Dr Gérard Ouimet, Ph.D. (Psy.), Ph.D. (Sc.Pol.)

Professeur titulaire de psychologie organisationnelle à HEC Montréal

### Personnalité verte (Aimable)

- ⊙ Précisez d'abord de qui il s'agit.
- ⊙ Adoptez une approche lente et coulante.
- ⊙ Offrez votre aide à la personne.
- ⊙ Abordez des sujets anecdotiques.
- ⊙ Sollicitez des initiatives.

### Personnalité jaune (Expressif)

- ⊙ Précisez d'abord pourquoi.
- ⊙ Adoptez une approche dynamique et ouverte.
- ⊙ Considérez les aspirations de la personne.
- ⊙ Explorez des hypothèses.
- ⊙ Établissez des paramètres normatifs.

### Personnalité bleue (Analytique)

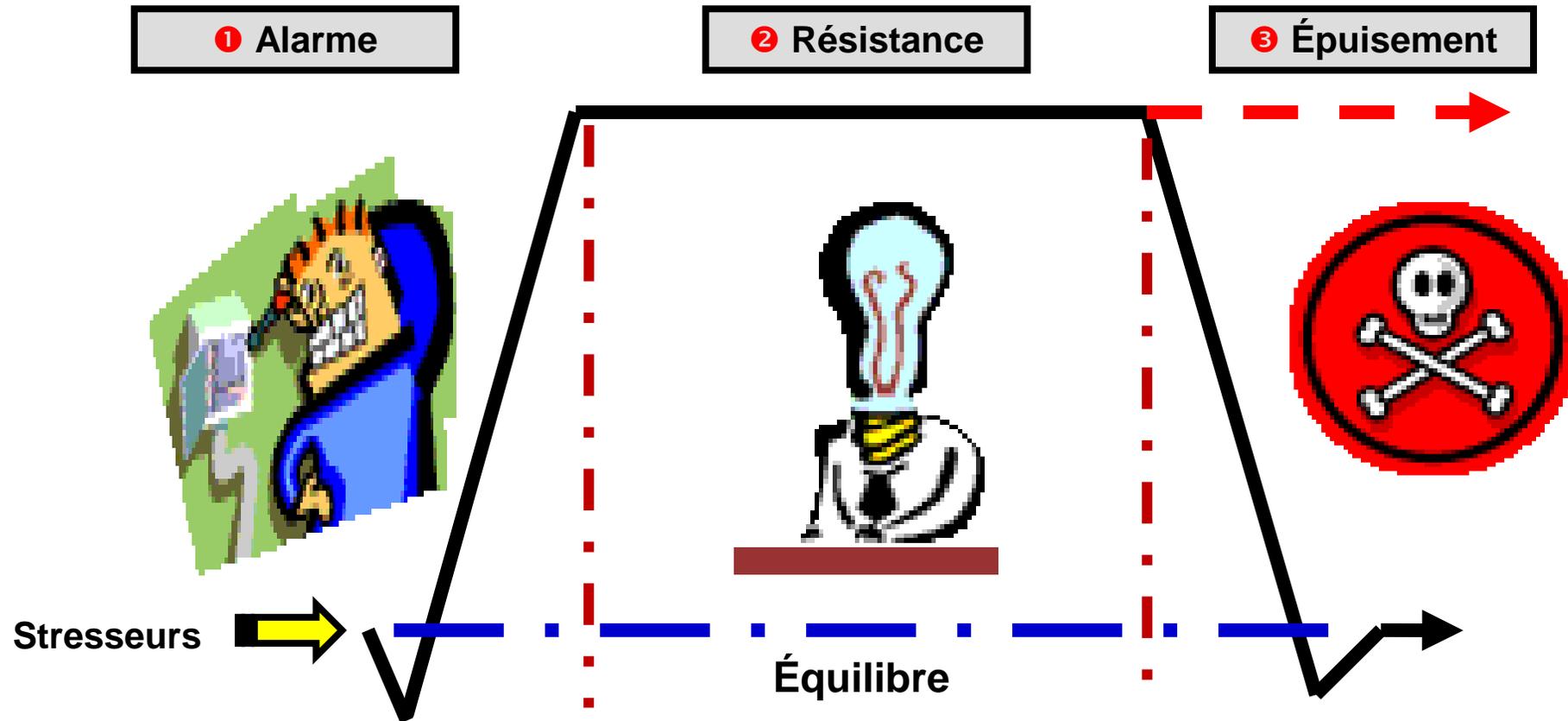
- ⊙ Précisez d'abord comment.
- ⊙ Adoptez une approche systématique et structurée.
- ⊙ Exploitez les principes de l'autre.
- ⊙ Étouffez votre démarche avec des faits.
- ⊙ Fixez des échéances.

### Personnalité rouge (Directif)

- ⊙ Précisez d'abord ce dont il s'agit (quoi).
- ⊙ Adoptez une approche directe et pragmatique.
- ⊙ Mettez l'accent sur les résultats.
- ⊙ Proposez une action immédiate.
- ⊙ Accordez une marge de manœuvre.

# Dynamique du stress

Syndrome général d'adaptation (SGA)



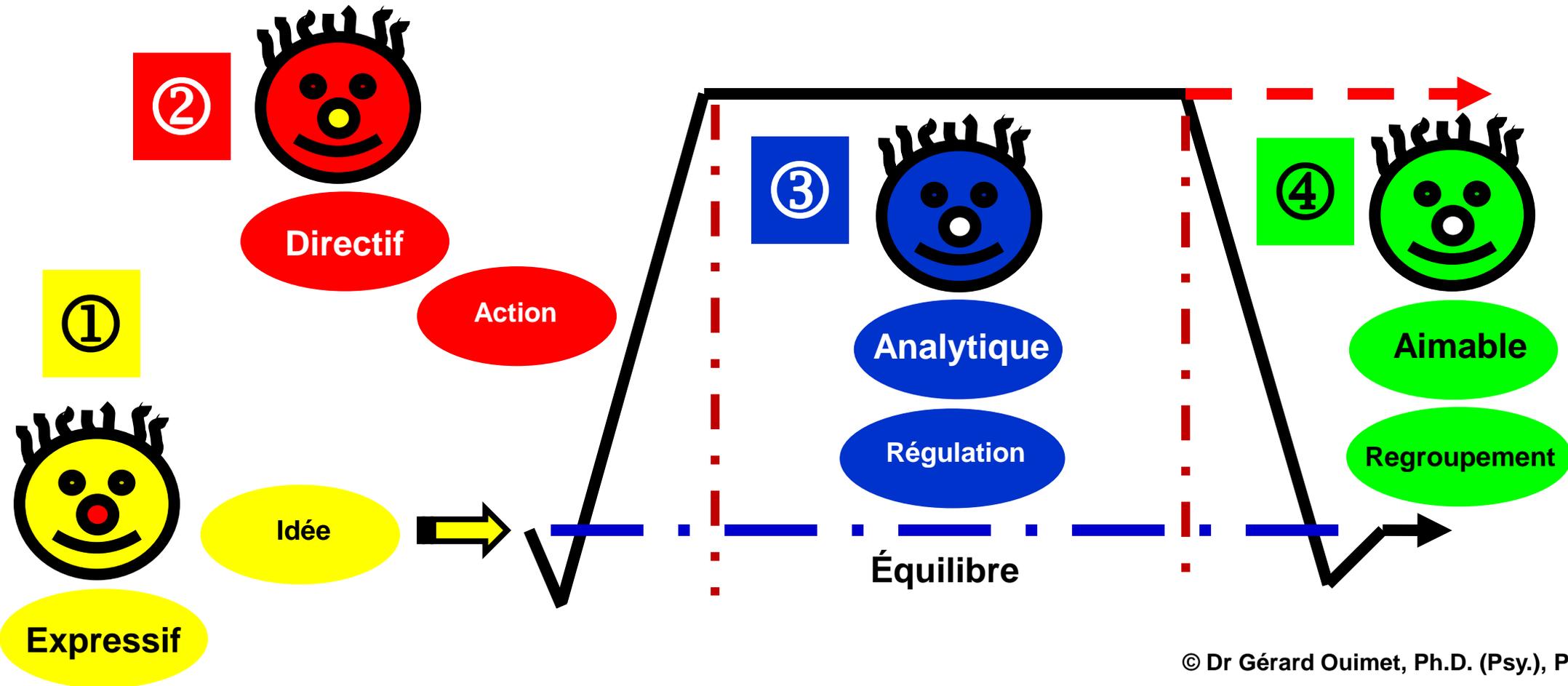
# Gestion synergique du stress

## Syndrome général d'adaptation (SGA)

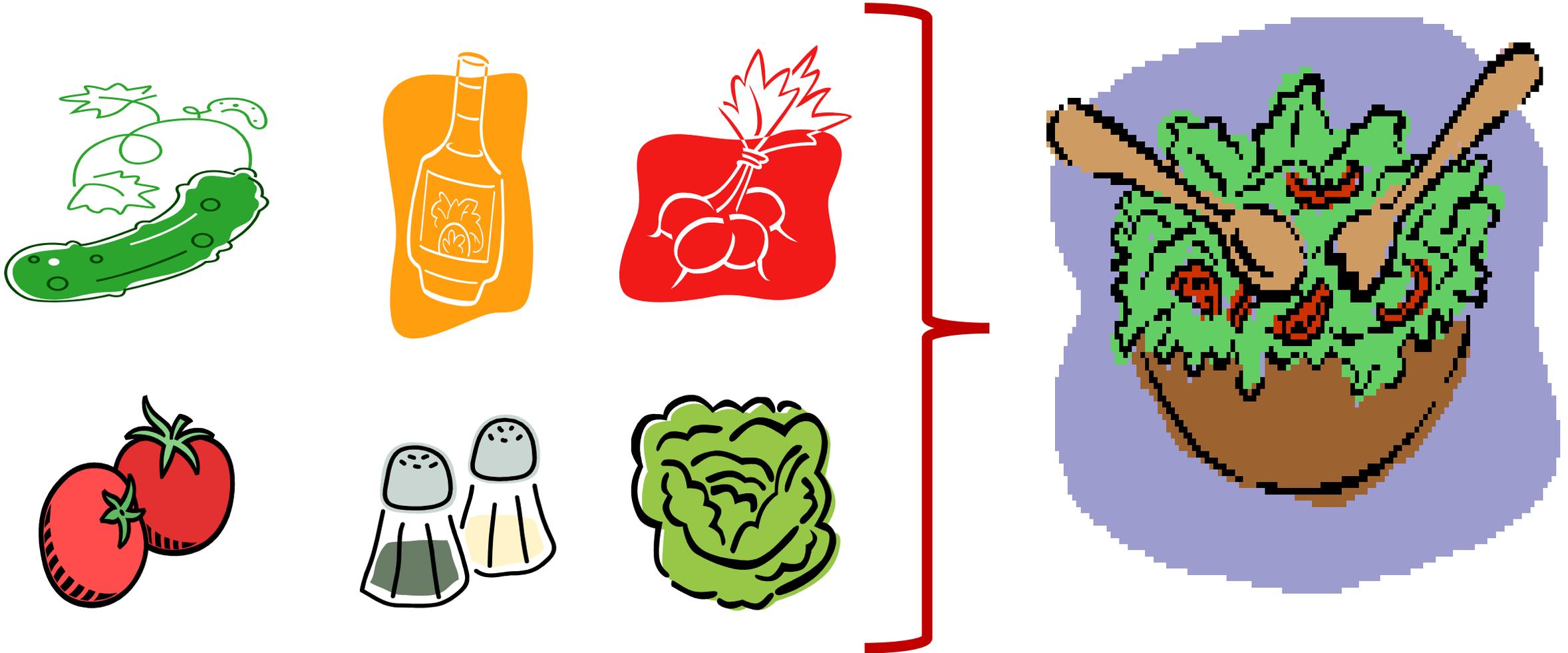
① Alarme

② Résistance

③ Épuisement



# Synergie: le tout est toujours supérieur à la somme des parties



**Je vous souhaite à tous une fin d'automne  
des plus agréables !**

