



## Leader Mental Scorecard

Donner au Manager les méthodes et outils pour qu'il apprenne à diriger et à agir en accord avec les besoins de la situation et de ses subordonnés.

**Acquisitions :** Se connaître soi-même, c'est-à-dire être conscient de son style de management tel qu'il est déterminé par la personnalité et le tempérament. Et donc être conscient de son modèle de réaction vis-à-vis de ses collaborateurs, collègues, patron et pouvoir le piloter.  
Quelle image projette-t-on ? Comment est-on perçu par les autres ?  
Devenir familier avec les styles de chaque autre personne tels qu'ils sont définis par leur personnalité et leur tempérament.  
Evaluer les tenants et aboutissants de la tâche, les objectifs et le contexte où elle doit se dérouler.  
Et, finalement, être capable de poser un jugement réaliste sur ses propres capacités et celles des autres en fonction de tâches et d'objectifs à mener au succès.

**Méthode :** A l'issue du cours 'Le Leadership Talentueux' il est proposé d'appliquer les méthodes étudiées à des cas pratiques rencontrés par le Manager dans sa vie professionnelle.

Un Accompagnateur discutera avec le Manager des domaines de Leadership qu'il doit améliorer. Par exemple, un Manager orienté résultats et stratégie doit pouvoir changer son comportement dans certaines circonstances et avoir une approche plus sociale ou plus administrative.

*En option, et si le Manager et ses collaborateurs sont d'accord, il est proposé de réaliser une étude 360°. Cette dernière sera évaluée par toutes les parties.*

A l'issue de la discussion le Manager se déterminera 6 objectifs précis à réaliser dans les deux semaines à venir.

[Voir un exemple au verso de ce document.](#)

Pendant la période de 2 semaines, le Manager a accès à son Accompagnateur, par téléphone et par mail pour lui faire part des difficultés éventuelles rencontrées.

Après deux semaines le Manager et l'Accompagnateur dialoguent à nouveau et font le point sur l'atteinte ou non des objectifs.

Des objectifs modifiés ou de nouveaux objectifs sont fixés pour une nouvelle période de 2 semaines.

Une nouvelle réunion est fixée à l'issue de cette deuxième période de 2 semaines.

**Livrables :** 3 sessions individuelles de 1 heures avec l'Accompagnateur.  
Accès téléphonique et par mail.  
Matériel de suivi informatisé.

**Prix :** 320 €(hors TVA) / personne

Garuda Belux sprl  
info@garudabelux.com  
[www.garudabelux.com](http://www.garudabelux.com)

Garuda Belux sprl  
Tél :02.374.42.59

avenue Hellevelt 37  
TVA 0863 071 653 RPM Bruxelles

1180 Bruxelles

Sit.	Couleur	Focus, Calendrier Semaines 43 & 44, 2006	+	-
1	Bleu	<p><b>Action</b> : Créer un environnement de travail avec des lieux d'échange sociaux et pour des discussions.</p> <p><i>Vous êtes trop occupé par votre propre boulot et votre propre besoin d'être social est limité.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Estimez si des changements peuvent être faits dans la mise en place et le décor du lieu de travail qui encourageraient un sentiment d'esprit d'équipe et d communauté.</b></li> <li>- <b>Passez 10-15 minutes par jour à rencontrer et parler avec vos subordonnés.</b></li> <li>- <b>Considérez si vous devez tenir une réunion informelle après le travail, par exemple chaque vendredi.</b></li> </ul>		
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	1	
2.	Bleu	<p><b>Action:</b> Encourager, complimenter, supporter et motiver tous vos collègues.</p> <p><i>C'est un peu en connexion avec la première action. Vous n'exprimez pas assez votre satisfaction.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>N'oubliez-pas que vous devez donner aux personnes de l'appréciation et un feedback.</b></li> <li>- <b>Rappelez-vous de la méthode "one-minute manage" !</b></li> </ul>		
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	2	
3.	Gris	<p><b>Action:</b> Assurez-vous qu'il existe des systèmes qui créent une structure, un ordre et de la discipline dans les activités de vos subordonnés.</p> <p><i>Vous n'avez aucune difficulté à vivre dans le chaos et gardez toujours une vue d'ensemble, mais plusieurs de vos subordonnés ont des difficultés.</i></p> <p><b>-Amenez le problème devant vos subordonnés. Vous voulez qu'ils fassent une analyse et reviennent avec des suggestions..</b></p>		
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	2	
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	1	
5.	Red Abstention	<p><b>Action:</b> Agir et être perçu comme un leader actif, dynamique et orienté résultats.</p> <p><i>Vous avez une tendance à vous fixer des objectifs trop hauts. Vous avez de grandes ambitions et êtes la plupart du temps une étape plus loin que vos subordonnés, que ce soit en action ou en pensée. Quand jour après jour vous allouez – consciemment ou non – trop peu de temps aux projets, les personnes finissent par ne plus prendre au sérieux vos objectifs et vos emplois du temps.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Fixez des objectifs réalistes et discutez-en avec vos subordonnés. Ecoutez-les; laissez-les et aidez-les aider à prendre les décisions.</b></li> </ul>		
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	1	
6.	Bleu	<p><b>Action:</b> Soyez conscient que Jacques V. a besoin de feedbacks et de confiance.</p> <p><i>Vous êtes en train de perdre Jacques V. Il est frustré et prêt à quitter l'organisation Jacques est en train de vous échapper Paul vous échappe. Il est frustré et prêt à parce qu'il ne reçoit pas assez d'attention et de confiance.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ayez une conversation sérieuse avec lui, donnez lui franchement votre avis sur son travail et son futur dans l'organisation.</b></li> </ul>		
		Evaluez votre capacité à vous concentrer sur cette action et à la mener à bien.	1	
		<b>Résultats pour les 14 jours</b>	8	
		<b>Score Ideal</b>	12	
		<b>Votre Mental Leadership Handicap</b>	4	