



FeedForward

*Développer vos
muscles de
leadership*

Bill Zeeb
infinitas SA




Swiss Association for Quality



*Le leadership est comme
un entraînement sportif*

*On l'utilise ou on le
perd!*



*Aujourd'hui nous allons
explorer plusieurs méthodes
pour l'entraînement de votre
Fitness de Leadership*




Objectifs

- **Découvrez les défis classiques liés au développement du leadership**
- **Apprenez un modèle de développement du leadership éprouvé que vous pouvez utiliser pour vous développer, encadrer les gens et développer le travail d'équipe.**
- **Nous sommes ici pour pratiquer et être prêt à utiliser le FeedForward.**

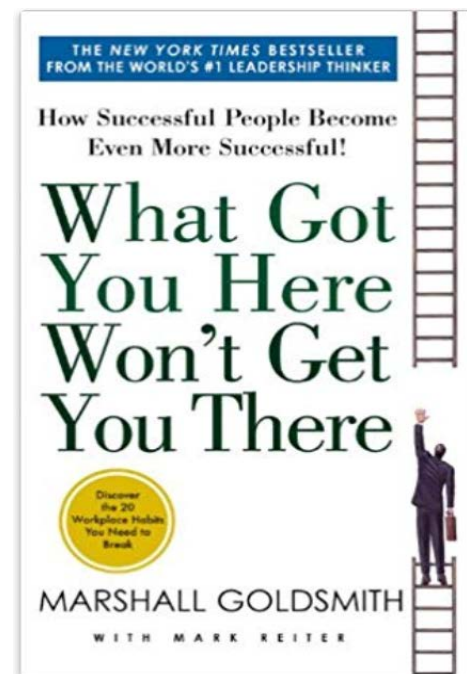
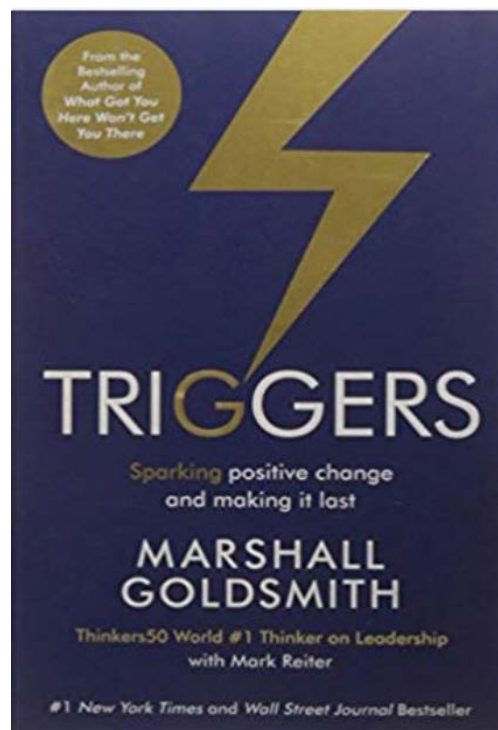
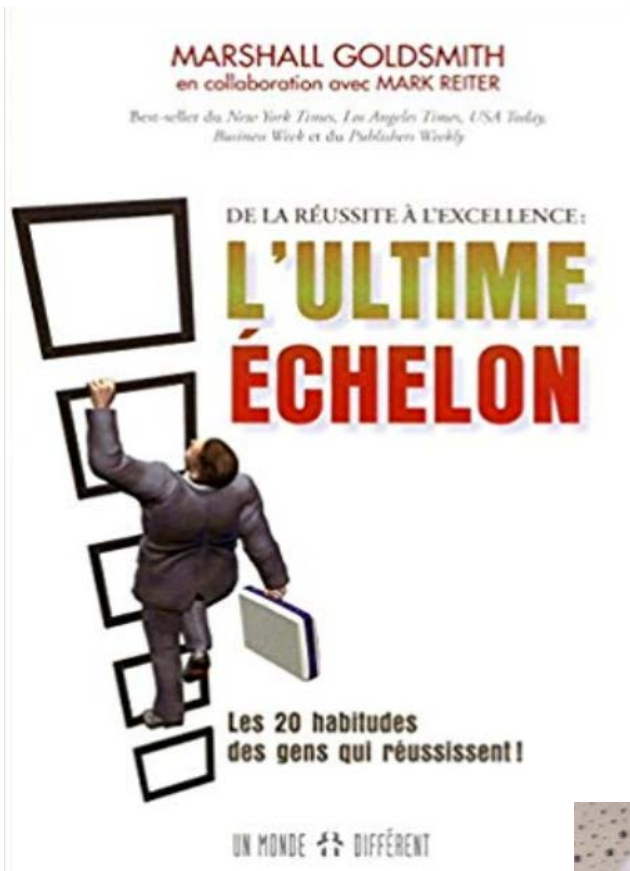




Qu'est-il arrivé?

- **Des millions d'employés à travers le monde sont désengagés, déprimés et n'atteignent pas leurs objectifs personnels**
 - **De nombreuses équipes et organisations sont dysfonctionnelles**
 - **Si nous savons qui nous voulons devenir, pourquoi ne devenons-nous pas ces gens?**
- 





**Merci
Marshall!**



Swiss Association for Quality



Pourquoi le changement est-il si difficile?

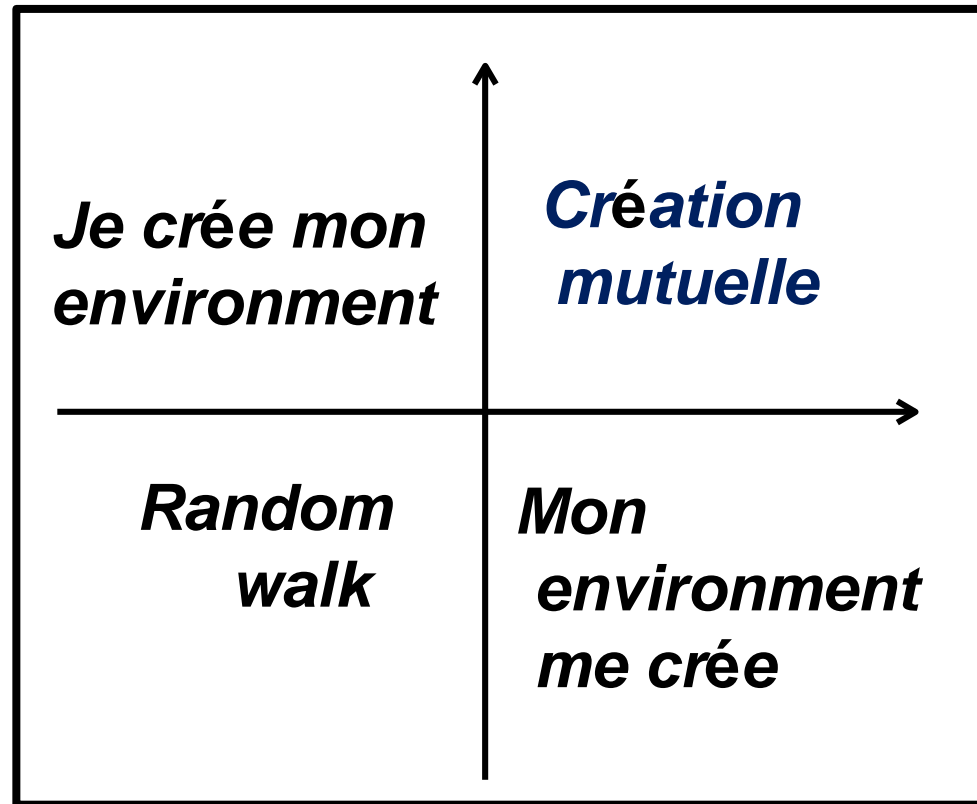
- **Résolutions du Nouvel An qui ne sont jamais atteintes?**
- **Coaching des clients qui ne changent pas?**
- **Nos échecs quotidiens à accomplir - même les petites choses - que nous prévoyons?**



Qui a le contrôle?

Haut

**Contrôle
interne**



Bas

Contrôle externe

High



Swiss Association for Quality





Création mutuelle

**Je crée mon monde et
en même temps des
déclencheurs dans
mon monde me créent**





Qu'est-ce qu'un déclencheur?

**Déclencheur –
TOUT STIMULUS
QUI A UN IMPACT
SUR NOTRE
COMPORTEMENT**





Destin vs. choix

- ***Destin*** – ***Les cartes qui nous ont été distribuées.***
- ***Choix*** – **Comment nous jouons notre jeu.**





Changer l'impact des déclencheurs

Déclencheur →
Impulsion →
Comportement

Declencheur →
Impulsion →

Prise de conscience → *Choix* →
Comportement





Apprendre aux leaders quoi arrêter

“Nous passons beaucoup de temps à aider les dirigeants à apprendre quoi faire, nous ne consacrons pas assez de temps à aider les dirigeants à apprendre quoi arrêter”

Peter Drucker



Challenges classiques pour les leaders qui réussissent

- **Vouloir trop gagner**
- **Vouloir créer de la valeur ajoutée à tout prix**
- **‘Je le savais déjà’**
- **Porter trop de jugements**



Challenges classiques pour les leaders qui réussissent

- **Non, mais, toutefois**
- **Super, MAIS**
- **Commentaires destructifs**
- **Non, je suis d'accord!**



Determiner un Zone de Developpement *(Exercice 1)*

- **Quel changement de comportement provoquera une différence positive significative pour vous?**
- **Pourquoi ce changement fera-t-il une différence?**
- **Répétez avec votre partenaire.**





***“Le leadership est un sport de contact*”**

- Etude de la recherche d'impact\Plus de 86 000 participants (248 000 dans la prochaine étude)
- Validation interculturelle, intersectorielle et multi-niveaux
- L'un des 9 plus remarquables articles publiés dans le magazine ***Strategy+Business***






Se développer comme un leader et partenaire

- **DEMANDEZ**
- **ECOUTEZ**
- **PENSEZ**
- **REMERCIEZ**
- **REPONDEZ**
- **IMPLIQUEZ**
- **CHANGEZ**
- **ASSUREZ LE SUIVI**





DEMANDER

- **POURQUOI NE DEMANDE-T-ON PAS:**
 - Au bureau?
 - A la maison?
 - **Etudes de cas à la maison**
 - **A qui les grands leaders doivent demander du FeedForward?**
- 





ECOUTER

- **La première chose que nous voulons faire et la dernière chose que nous devrions faire**
- **Arretez:**
 - de demander des informations et ensuite de donner votre opinion
 - de trouver des excuses
- **Challenges classiques pour les leaders**



PENSER

- **Respirez profondément**
- **Evitez “ de parler quand vous êtes en colère ou avez un mauvais contrôle de vos émotions “**
- **Difficile au bureau – encore plus difficile à la maison**



REMERCIER

- **Evitez de "punir le messenger"**
L'étude de cas «corriger ma conduite»
Pourquoi punissons-nous les gens qui essaient de nous aider?
- **Deux exemples très différents de demander des contributions:**
Négatif - la salle d'opération (USA)
Positive - l'avion de chasse



REPONDRE

- **Répondre au 360° feedback:**
 - **Positif**
 - **Simple**
 - **Concentré**
 - **Rapide**
- **Demandez des idées pour l'avenir - et non plus de commentaires sur le passé**
- **Promettre d'écouter et de réfléchir - ne pas faire tout ce que les gens suggèrent**



IMPLIQUER

- **Les clés d'un changement de comportement réussi:**
 - Fixer un objectif clair
 - Notez le but
 - Énoncer publiquement l'objectif
 - Mesurer votre succès dans la réalisation des objectifs
- **Impliquez un groupe de soutien pour vous aider à atteindre l'objectif**



CHANGER

- **Après 12,000 leaders - une excellente question : les gens peuvent-ils changer?**

Absolument!



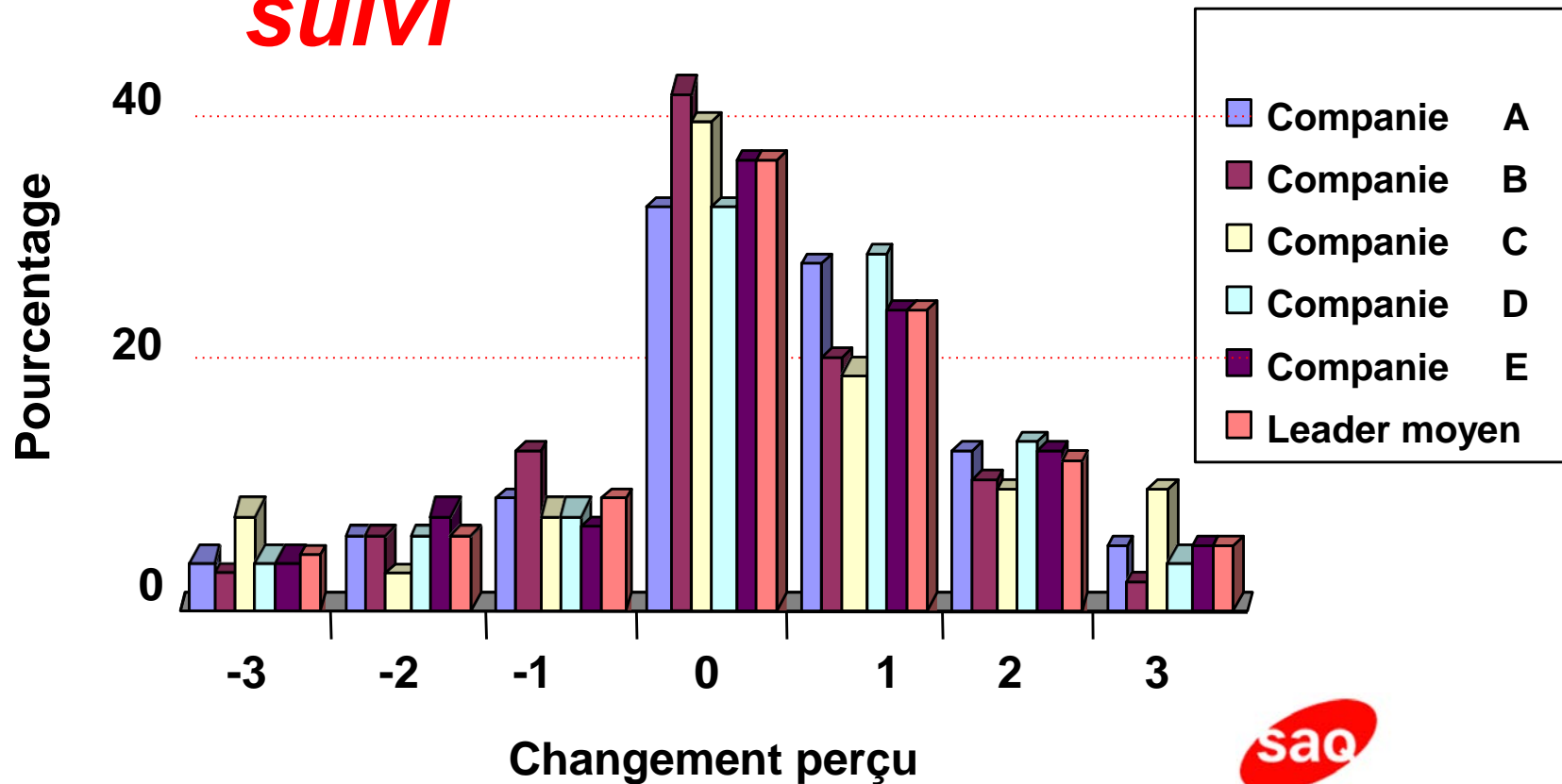
SUIVI

- **La clé pour faire changer les choses:**
 - **La fréquence est plus importante que la durée**
 - **Etre consistant**
 - **Les résultats et implications pour les coachs et coaches**



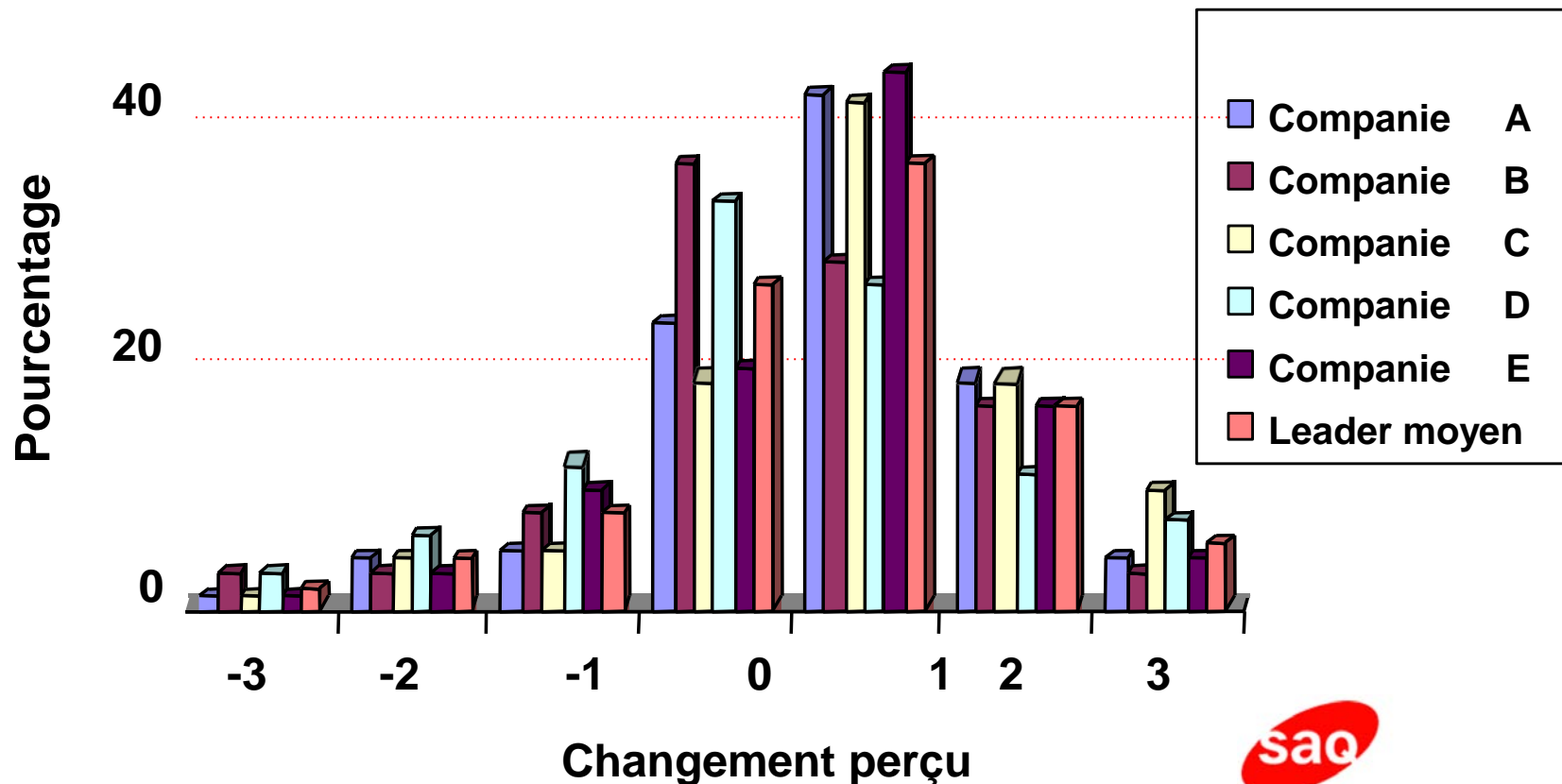
Changement dans l'efficacité du leadership

Mon collègue *n'a pas fait de suivi*



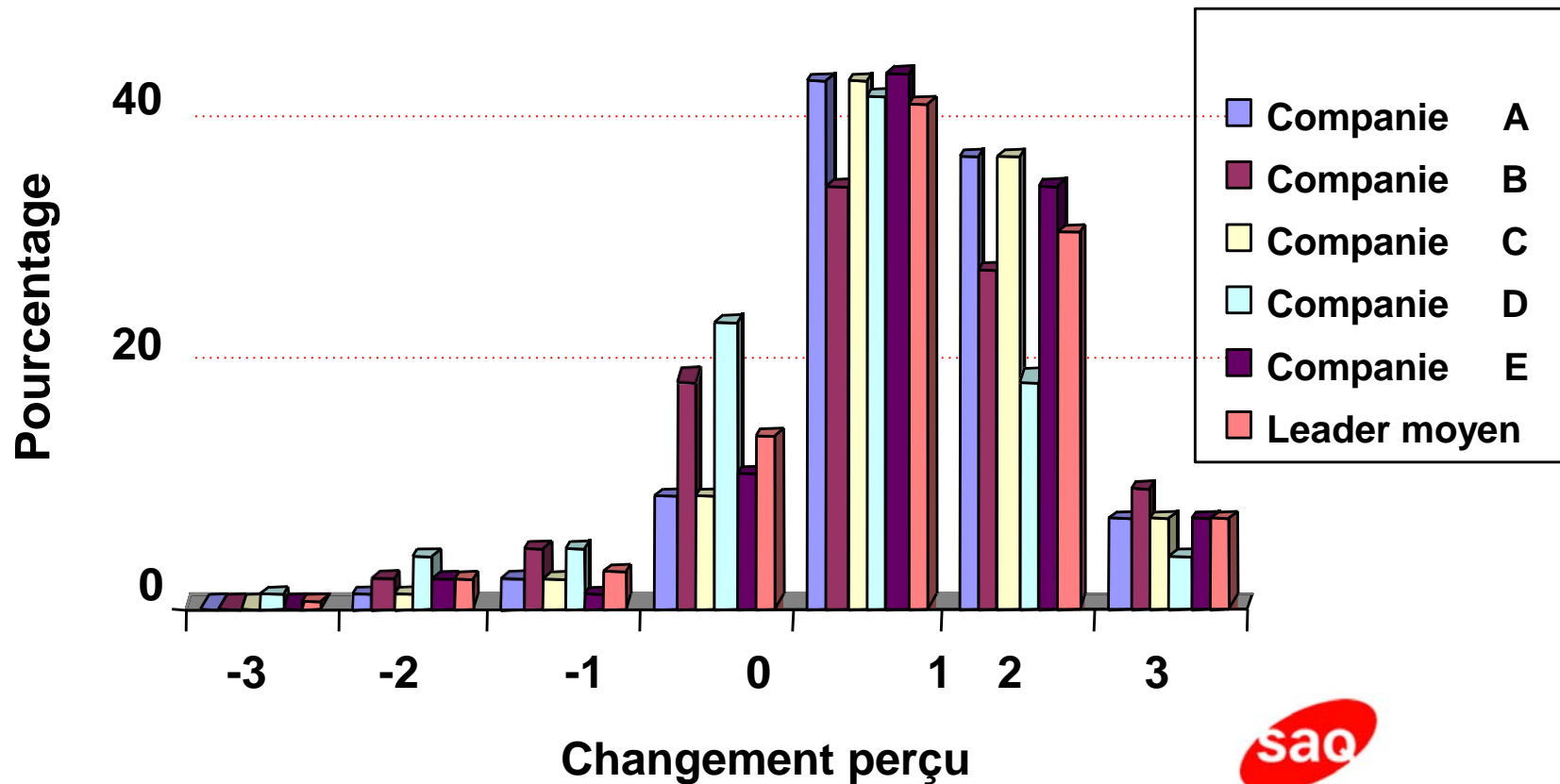
Changement dans l'efficacité du leadership

Mon collègue a fait **un peu de suivi**



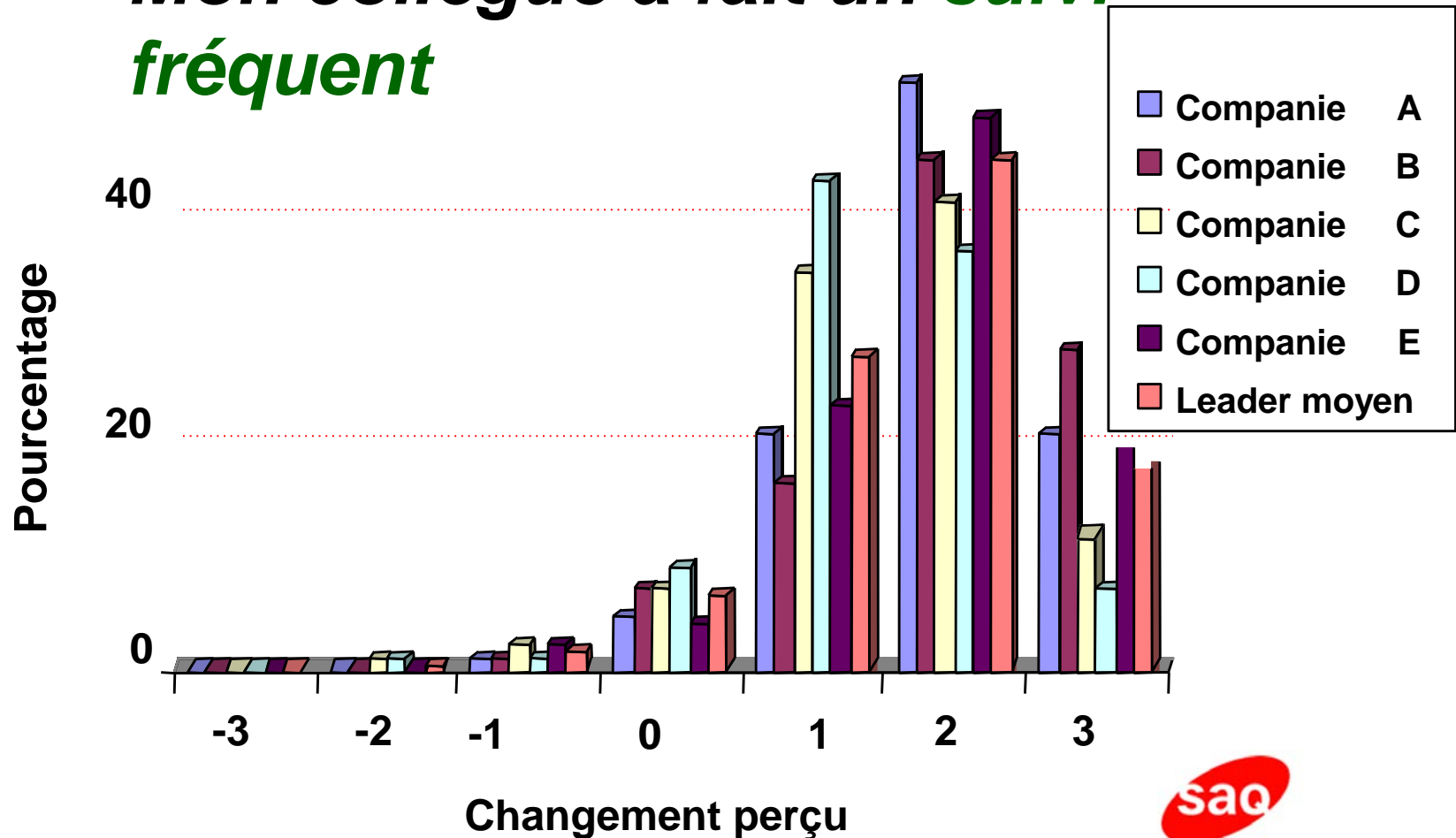
Changement dans l'efficacité du leadership

Mon collègue a fait du suivi



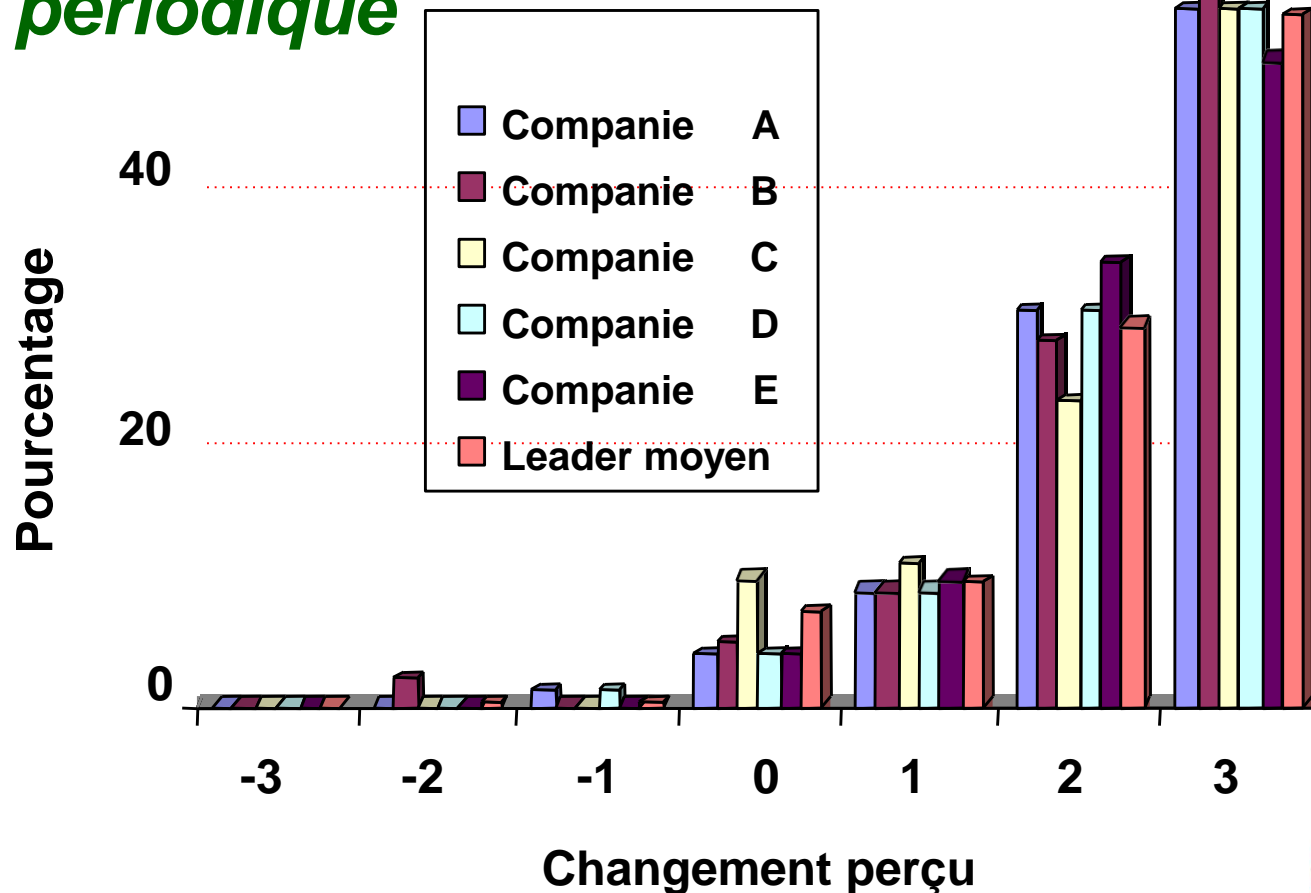
Changement dans l'efficacité du leadership

Mon collègue a fait un **suivi fréquent**



Changement dans l'efficacité du leadership

Mon collègue a fait un **suivi consistant et périodique**





Points communs

- **Feedback donné par de multiples évaluateurs**
- **Domaines d'amélioration ciblés**
- **Discussion avec des collègues**
- **Suivi continu**
- **Mini-enquête sur mesure**





La valeur de la structure

- ***Le Checklist Manifesto***
- **Processus de Stakeholder centered coaching**
- **Le processus des questions quotidiennes**





Feed *Forward*

- L'exercice de **Feed *Forward*** (*Exercice 2*)
- *Lâcher prise avec le passé*
- *Ecouter les suggestions, sans juger*
- *Apprendre autant que possible*
- *Aider autant que possible*
- **Savoir devenir un excellent coach**





Pratique du FeedForward

- **Quel est le comportement que vous voulez changer?**
- **Qu'avez-vous appris dans le processus de *feedforward*?**
- **Qu'allez vous faire?**
- **Sollicitez des idées pour vous aider a assurer que quelque chose sera effectivement fait dans le travail au quotidien.**



Questions actives vs. questions passives

- **Comment les questions actives se concentrent sur ce que vous pouvez faire pour produire une différence positive pour vous et le monde**
- **Comment les questions passives se concentrent sur ce que le monde doit faire pour faire une différence positive pour vous**



Six questions actives

Ai-je fait de mon mieux pour

- Poser des objectifs clairs?
- Faire des progrès vers la réalisation des objectifs?
- Trouver un sens?
- Être heureux?
- Construire des relations positives?
- Être pleinement motivé?



Encore une réunion ennuyeuse!

Imaginer que vous allez être testés sur:

- ***Ai-je fait de mon mieux pour:***
- ***Être heureux?***
- ***Trouver un sens?***
- ***Construire des relations positives?***
- ***Être pleinement motivé?***

Que feriez-vous différemment?





L'étude de deux semaines

- **Vous recevrez un email tous les jours pendant deux semaines - posant six questions actives**
- **Vous recevrez les résultats des questions «avant et après»**
- **Le processus quotidien prend seulement quelques minutes**





Recherche sur les questions actives

2793 participants – 95 études

- **46% ont constaté une amélioration sur les 6 sujets**
- **75% ont constaté une amélioration sur au moins 4 sujets**
- **94% ont constaté une amélioration sur au moins 1 sujet**
- **6% n'ont constaté aucune amélioration**
- **Moins de 1% des répondants ont déclaré des scores globalement inférieurs**





Le processus des questions quotidiennes

- **Pourquoi le processus fonctionne**
- **Comment fonctionne le processus?**
- **Applications sur l'engagement des employés**





La question quotidienne la plus difficile que vous pouvez vous poser

- **Vous écrivez la question.**
- **Vous connaissez la réponse.**
- **Vous croyez que c'est très important.**
- **Tout ce que vous avez à faire pour obtenir un score élevé est d'essayer.**



Suis-je prêt(e) maintenant

***à faire l'investissement requis pour faire
une différence positive
sur ce sujet?***

