

# SEI LEADERSHIP REPORT

Edition française

Rapport préparé pour **Sample Report**

Le 17 mars 2021

## Synthèse

### Votre profil en un coup d'oeil

Votre intelligence émotionnelle est suffisamment développée pour vous permettre d'affronter les difficultés de la vie quotidienne. Cependant, vous vous sentez peut-être limité dans les situations stressantes ou complexes; développer votre IE peut être une clef en ce sens. Vous possédez des fondements solides ; utilisez ce rapport pour vous aider à renforcer vos compétences IE et nourrir votre leadership.

### Qu'est-ce que l'intelligence émotionnelle ?

L'intelligence émotionnelle (IE), selon Six Seconds, est un ensemble de compétences permettant d'allier vos pensées et vos émotions pour prendre de meilleures décisions. Alors que beaucoup ont appris à "laisser leurs émotions de côté", Six Seconds part du principe que les émotions sont essentielles pour décider efficacement et pour se motiver. En apprenant à tirer parti de votre IE, vous pourrez mieux communiquer, mieux influencer et mieux rester centré sur vos objectifs. C'est pourquoi le magazine "Harvard Business Review" considère l'intelligence émotionnelle comme la "clef du succès professionnel".

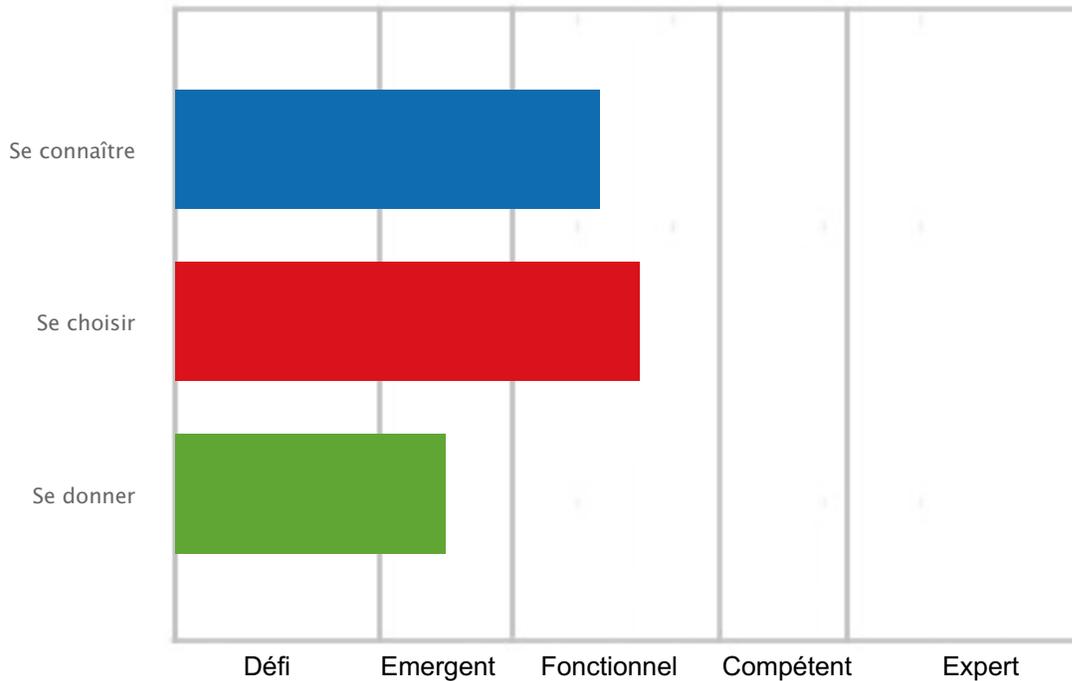
### En quoi l'intelligence émotionnelle est-elle importante pour les leaders?

Le rôle d'un leader est d'amener une équipe à se réaliser, au delà des capacités individuelles de ses membres. Cela implique de permettre à chacun d'exploiter pleinement ses potentiels. Quand un leader est conscient, authentique, passionné et intègre, il est en mesure d'instaurer un environnement où la confiance, l'investissement personnel et la cohésion permettent à chacun de donner le meilleur de lui-même. Il n'y a pas de formule magique pour devenir un bon leader. Chaque leader forge son propre chemin, qui sera fondé sur ses compétences et attributs particuliers. Vous ne pouvez pas imiter le style d'un autre, ni suivre un comportement prédéfini. Vous devez plutôt apprendre à vous connaître, pour appréhender vos forces et vos faiblesses, et avancer sur cette base. Ce rapport va vous donner des éléments pour développer et mettre en pratique votre IE afin de renforcer votre leadership.



## L'IE : mode d'emploi

Le SEI est fondé sur un modèle simple, qui comporte trois dimensions. Voici un aperçu global de votre profil :



Finalité	Définition	Vos résultats
<b>Se Connaître</b> (Conscience de Soi)	Repérer vos schémas récurrents vous permet de comprendre vos déclencheurs	Votre niveau de "connaissance de soi" vous est certainement utile dans beaucoup de situations. Identifier vos émotions et connaître vos réactions vous permet de mieux comprendre ce qui est en jeu. Développer cette compétence vous permet de mieux aborder la dimension humaine du management.
<b>SE CHOISIR</b> (Gestion de Soi)	Diriger consciemment vos pensées, émotions et comportements vous évite de réagir de manière impulsive	La plupart du temps, vous savez gérer vos réactions. Cependant, en période de stress, vous pouvez mal réagir sous le coup de la pression. En développant vos capacités dans ce domaine, vous saurez mieux adapter vos réponses dans les situations difficiles. Cela renforcera également votre processus de décision et votre créativité, menant à des décisions plus pertinentes et une capacité d'innovation accrue.
<b>SE DONNER</b> (Orientation de Soi)	Inscrire vos choix quotidiens dans quelque chose de plus grand, qui fait sens, vous permet d'exprimer votre plein potentiel.	Vous commencez à être conscient de ce qui fait sens pour vous et à développer la capacité de connecter avec les autres. En renforçant ces compétences, vous pourrez créer des liens plus forts et développer votre potentiel de leader.



## Et ensuite ?

La suite de ce rapport s'articule autour du modèle Six Seconds et décrit vos résultats de façon détaillée. Vous trouverez une description de chaque compétence, une réflexion sur son utilité, ainsi que des conseils pour développer vos aptitudes et exploiter vos points forts. Le Guide de Développement du Leader vous offre des références supplémentaires pour mettre ces concepts en application.

Au cours de votre lecture, gardez à l'esprit ces trois points clefs :

1. **Ce rapport est un outil.** Ces résultats servent à alimenter votre réflexion personnelle et la discussion constructive; ils ne sont pas la vérité absolue.
2. **L'IE s'apprend.** Le SEI mesure huit compétences qui peuvent s'acquérir et se développer. Quel que soit votre niveau actuel, vous pouvez l'améliorer si vous le souhaitez.
3. **Appuyez-vous sur vos forces.** Vos points forts sont des atouts. Ils vous permettent de changer. Vous savez connecter avec les autres, appréhender vos émotions, être cohérent avec vos valeurs. En tant que leader, à quel point utilisez-vous ces ressources ?

Si vous avez des questions concernant votre rapport, n'hésitez pas à contacter votre coach SEI :

John Dodds<[john.dodds@6seconds.org](mailto:john.dodds@6seconds.org)>

Pour plus d'informations concernant l'intelligence émotionnelle, veuillez consulter le site internet de Six Seconds : [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org).

Au nom de l'équipe SEI, merci de l'intérêt que vous portez à l'intelligence émotionnelle.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen.

Auteurs du SEI LR

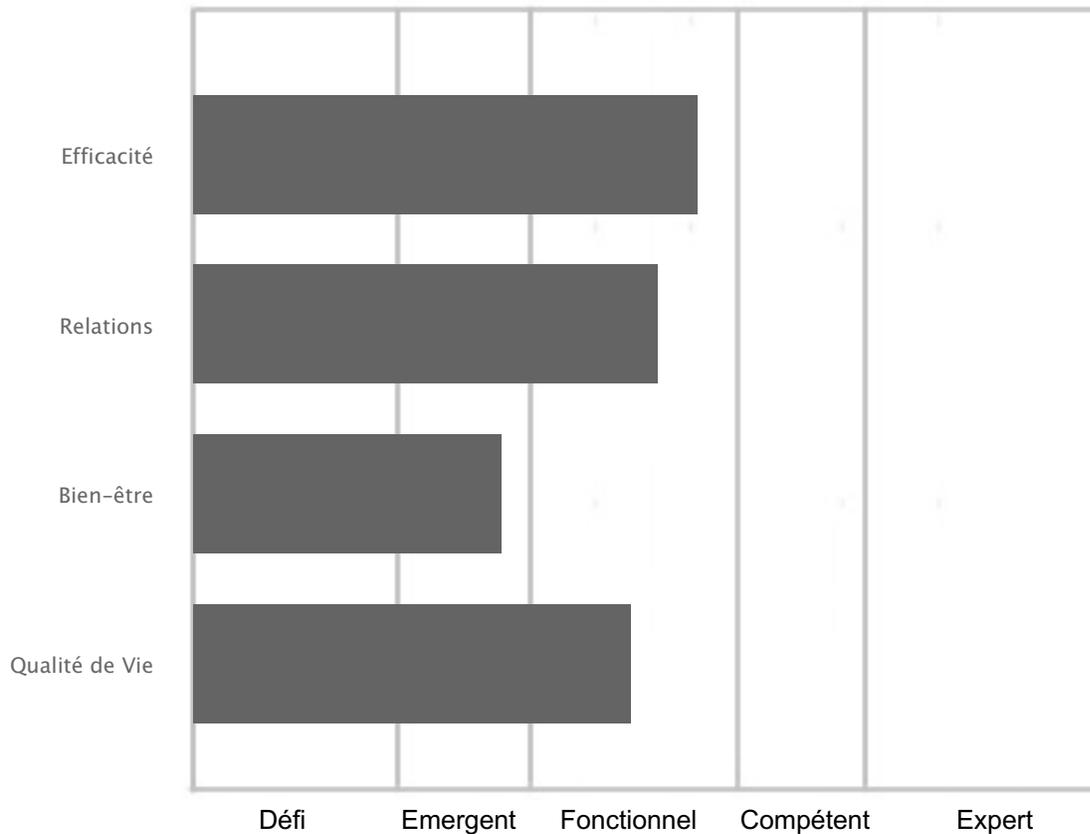
## Sommaire

<b>Synthèse</b> .....	2
<b>Section 1: Les Facteurs de Succès</b> .....	6
<b>Section 2 : Le Modèle Six Seconds</b> .....	7
<b>Section 3: Votre Profil SEI</b> .....	9
<b>Section 4: Vos résultats détaillés</b>	
Se connaître .....	11
Se Choisir .....	13
Se Donner .....	13
<b>Section 5 : Conclusion</b> .....	19
<b>Votre Plan d'Action</b> .....	20



## Section 1: Les Facteurs de Succès

Lorsque vous avez répondu au questionnaire, certaines questions portaient sur votre façon de percevoir votre vie et votre travail. Les résultats apparaissent ci-dessous :



La recherche montre que ces domaines de vie sont intimement corrélés aux compétences IE (voir [6sec.org/success](http://6sec.org/success)). En conséquence, lorsque vous lirez ce rapport, ayez en tête votre niveau de satisfaction dans chacun de ces domaines, et soyez conscient que vous pouvez utiliser l'IE pour optimiser ces facteurs de succès.

Les compétences IE aident à promouvoir :

Facteur de succès	Définition
Efficacité	Capacité à générer des résultats
Relations	Capacité à construire et maintenir des réseaux relationnels
Bien-Etre	Capacité à maintenir une physiologie et une énergie optimales
Qualité de Vie	Capacité à maintenir équilibre et satisfaction

## Section 2 : Le Modèle Six Seconds

Ce modèle se fonde sur **trois objectifs essentiels** : devenir plus conscient (porter attention à ce que vous faites), plus intentionnel (faire ce que vous voulez faire), et trouver plus de sens à ce que vous faites (le faire en sachant pourquoi).

### Se Connaître

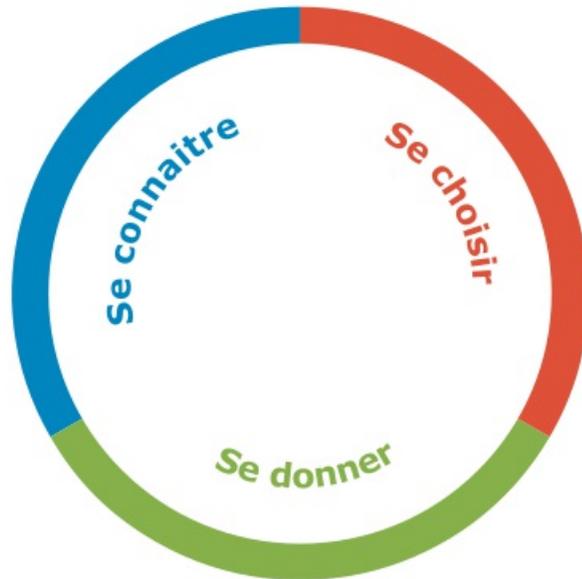
*Percevoir clairement ce que vous faites et ce que vous ressentez. Les émotions sont des données. "Se Connaître" vous permet de collecter celles-ci de manière juste.*

### Se Choisir

*Faire ce que vous avez l'intention de faire. Au lieu de réagir en "pilote automatique", "Se Choisir" vous permet de répondre de manière proactive et intentionnelle.*

### Se Donner

*Le faire en y mettant du sens. "Se Donner" vous aide à mettre en œuvre votre vision et votre mission, pour que vous puissiez être un leader intentionnel et intègre.*

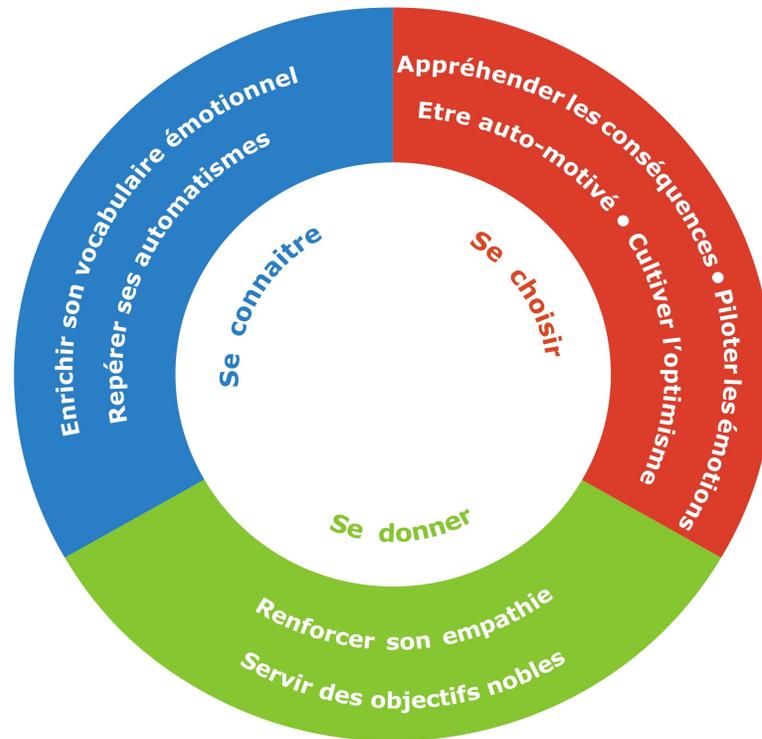


**Se connaître** Se Connaître correspond au “**quoi**” – quand on Se Connaît, on connaît ses forces et ses limites, on est conscient de ce que l’on fait, de ce que l’on veut et de ce que l’on veut changer.

**Se choisir** Se Choisir correspond au “**comment**” – comment passer à l’acte, comment avoir de l’influence sur soi et sur les autres, comment “opérationnaliser” ce que l’on sait.

**Se donner** Se Donner correspond au “**pourquoi**” – pourquoi on est motivé, pourquoi on devrait faire quelque chose en particulier, pourquoi on devrait être enthousiaste.

Chaque dimension comprend des compétences spécifiques qui sont mesurées par le SEI. Ces compétences sont présentées sur la page suivante.

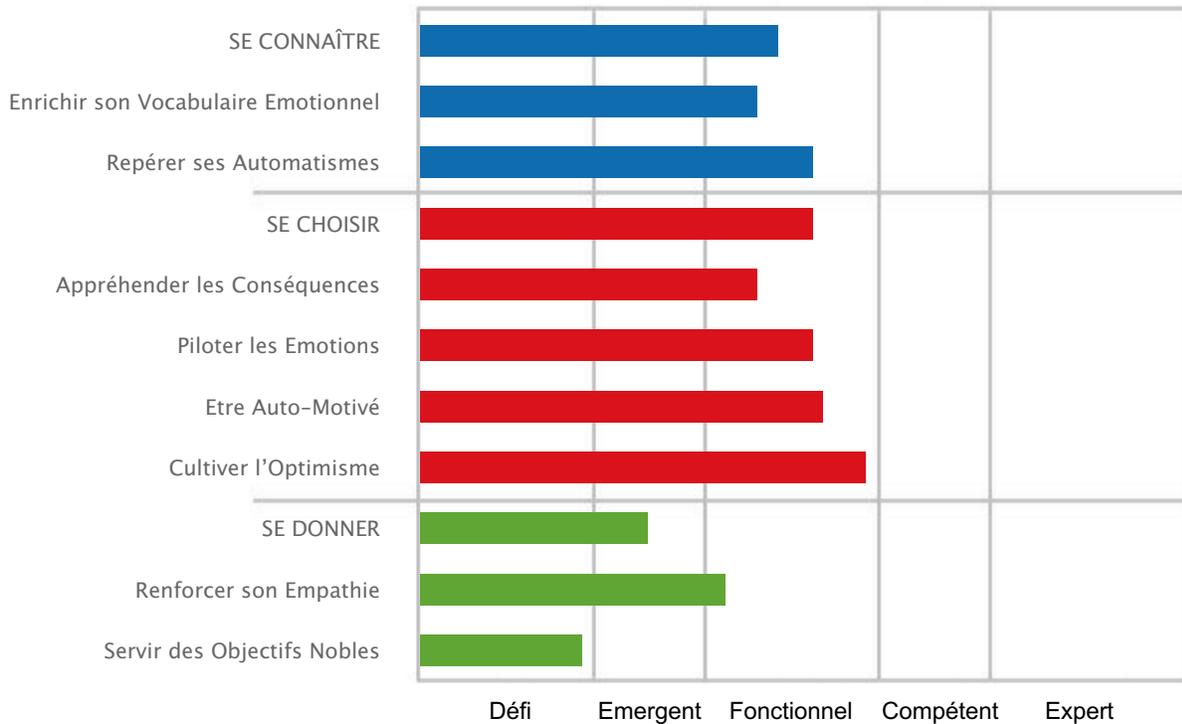


Le Modèle Six Seconds

Finalité	Compétence	Définition
<b>Se Connaître</b>	<b>Enrichir son Vocabulaire Emotionnel</b>	Identifier et interpréter de manière juste nos émotions simples et complexes
	<b>Repérer ses Automatismes</b>	Reconnaître nos réactions et comportements récurrents
<b>Se Choisir</b>	<b>Appréhender les Conséquences</b>	Savoir anticiper les coûts et les bénéfices de nos choix
	<b>Piloter les Emotions</b>	Peser, mobiliser et transformer nos émotions pour en faire des ressources stratégiques
	<b>Etre Auto-Motivé</b>	Etre énergisé par ses valeurs personnelles et ses engagements plutôt que par des facteurs externes
	<b>Cultiver l'Optimisme</b>	Se concentrer délibérément sur ce qui est porteur d'espoir et d'opportunités
<b>Se Donner</b>	<b>Renforcer son Empathie</b>	Reconnaître et répondre de façon appropriée aux émotions des autres
	<b>Servir des Objectifs Nobles</b>	Rattacher nos choix quotidiens à ce qui fait sens dans notre vie



## Chapitre 3: Votre profil SEI



Les scores SEI sont classés en 5 niveaux :

Zone	Score	Définition
<b>Défi</b>	(65-81)	Ce domaine n'est pas évident pour vous ; cela peut se ressentir au niveau personnel et/ou professionnel.
<b>Emergent</b>	(82-91)	Vous avez conscience de la pertinence de cette compétence et vous commencez à savoir la mettre en pratique.
<b>Fonctionnel</b>	(92-107)	Vous savez mobiliser cette compétence dans les situations courantes; elle vous est utile pour développer vos capacité de leadership.
<b>Compétent</b>	(108-117)	C'est une force sur laquelle vous pouvez vous appuyer.
<b>Expert</b>	(118-135)	Vous avez des capacités exceptionnelles dans ce domaine, qui sont caractéristiques de votre style de leadership



## Opportunités et défis

### Potentielles forces :

Vos points forts :	Cela vous aide probablement à...
Cultiver l'Optimisme	trouver de nouvelles solutions
Etre Auto-Motivé	vous ressourcer
Piloter les Emotions	gérer vos émotions

### Potentielles difficultés :

Les compétences les moins développées sont.....	Cela peut créer des difficultés pour.....
Renforcer son Empathie	connecter avec autrui
Servir des Objectifs Nobles	agir en accord avec votre vision et vos valeurs

Six Seconds, l'organisation qui est à l'origine de ce Bilan, part du principe que c'est en nous appuyant sur nos forces que nous pouvons véritablement changer.

Considérez les questions suivantes :

- A quel point utilisez vous vos forces?
- Pourriez-vous développer une de vos compétences plus faible en vous appuyant sur une force?
- Est-ce que vous sur-utilisez certaines forces ?
- Concrètement, quelle serait une façon d'utiliser une de vos forces plus efficacement, dès aujourd'hui ?



## Chapitre 4: Vos résultats détaillés



### Se Connaître

**1. Enrichir son Vocabulaire Emotionnel :** Identifier et interpréter de manière juste nos émotions simples et complexes.

Les émotions sont des agents chimiques, des espèces de neurotransmetteurs, qui vous fournissent des informations sur vous et sur les autres. Les émotions influencent vos comportements et vos décisions. Un vocabulaire émotionnel riche vous permet d'identifier et d'interpréter ces données émotionnelles, en portant attention à vos ressentis, en les nommant, et en commençant à entrevoir les relations de cause à effet. Cette compétence est source d'informations essentielles sur vous et les membres de votre équipe, et peut vous donner plus de discernement sur ce qui motive les comportements de chacun.



### Résumé

Les leaders qui sont "fonctionnels" dans cette compétence arrivent à intégrer des données émotionnelles dans leur prise de décision, mais ils peuvent négliger de le faire quand ils sont stressés ou fatigués. Ils ont conscience d'émotions multiples et complexes, et de la valeur des informations qu'elles fournissent. Ils comprennent l'impact des émotions, et sont capables d'utiliser celles-ci de manière stratégique (en adaptant l'émotion à la situation). Mais il leur est plus difficile d'utiliser cette compétence quand ils sont pressés ou stressés. Quand ils font attention aux émotions, ils sont conscient des "messages émotionnels" qu'ils transmettent et de la façon dont les autres y répondent.

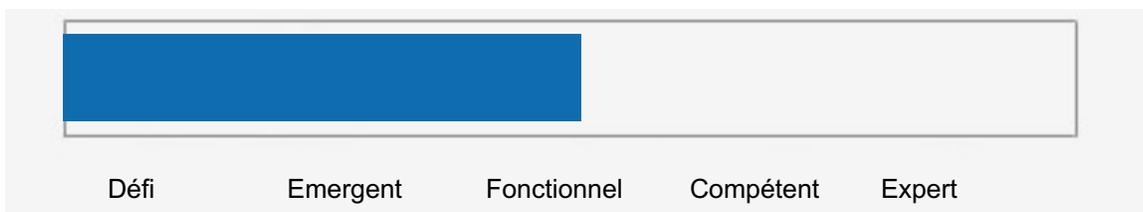
### Pour vous développer

La richesse de votre vocabulaire émotionnel est un véritable atout. Appuyez-vous sur cette faculté et continuez à explorer la façon dont vos émotions affectent vos pensées et vice-versa. Prenez conscience de la façon dont vous utilisez cette compétence lorsque vous êtes stressé(e) ou fatigué(e). La clef est d'utiliser cet atout de manière régulière. De même qu'un appareil photo automatique va instantanément ajuster la mise au point en fonction de la situation, vous pouvez ajuster vos comportements en fonction de vos ressentis, à mesure que vous affinez l'identification de vos émotions.



## 2. Repérer ses Automatismes : Reconnaître nos réactions et comportements récurrents.

Parfois, nous sommes capable d'aborder de nouvelles situations de manière réfléchi et appropriée, mais la plupart du temps, nous répondons de manière automatique. Cela est dû en partie aux circuits neuronaux établis par notre cerveau, que celui-ci suit inconsciemment. Cela entraîne des réactions qui ne sont pas forcément adaptées à la situation. Repérer ses Automatismes vous permet d'identifier et d'observer vos réactions, première étape pour pouvoir les gérer. Cela vous permet aussi de repérer les automatismes des autres, et de guider vos équipes pour éviter de fonctionner de manière mécanique.



### Résumé

Les leaders "fonctionnels" dans ce domaine sont généralement conscients de ce qui est à l'origine de leurs comportements et de leurs perceptions des choses. Ils utilisent cette conscience pour s'auto-gérer et éviter des conflits inutiles. Cette perception de leurs automatismes leur permet de mieux comprendre les réactions des autres et de déceler les facteurs émotionnels qui déclenchent les comportements de leurs collaborateurs. Cela permet de créer des équipes plus fonctionnelles. Cependant, nombres de leurs schémas comportementaux restent inconscients. En conséquence, ils peuvent ne pas remarquer certains éléments importants, particulièrement dans des situations complexes.

### Pour vous développer

Renforcez votre attention dans les moments de stress et de pression. Intégrez des moments de réflexions dans vos journées - juste quelques minutes 2 à 3 fois par jour (par exemple, lorsque vous prenez un café ou revenez de votre pause déjeuner). Soyez curieux de vos réactions et ne les jugez pas. Identifiez vos pensées, vos émotions et vos comportements. Quelle réaction observez-vous? Est-ce une réaction habituelle? Les difficultés quotidiennes nous offre de nombreuses possibilités de nous exercer. Par exemple, lorsque vous êtes en retard et que vous êtes pris dans un embouteillage, ou lorsqu'un collègue dit quelque chose d'absurde, portez attention à vos réactions.

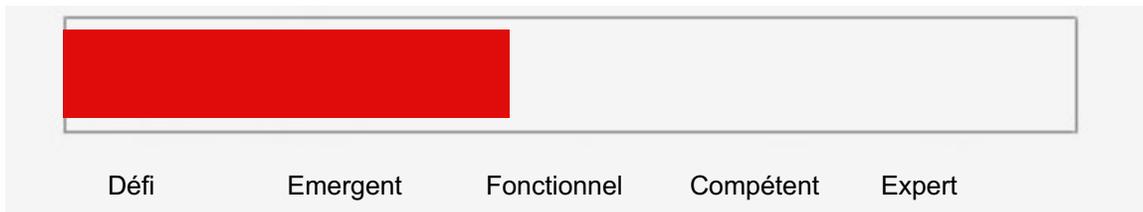


## Se Choisir

**3. Appréhender les Conséquences :** Savoir anticiper les coûts et les bénéfices de nos choix.



Cette compétence permet de peser les coûts et les bénéfices de vos choix. Elle est essentielle pour gérer l'impulsivité et agir intentionnellement. C'est un processus d'analyse et de réflexion, prenant en compte le rationnel et l'émotionnel, permettant de réagir de manière optimale. Cette compétence est essentielle pour planifier stratégiquement, en intégrant les dynamiques humaines.



### Où vous situez -vous

Les leaders qui sont "fonctionnels" dans cette compétence savent généralement peser leurs décisions. Cependant, s'ils sont fatigués, stressés, contrariés ou en colère, ils auront tendance à sauter cette étape. Ils peuvent s'en rendre compte ultérieurement, si quelqu'un le leur fait remarquer, mais peut-être seront-ils sur la défensive plutôt que de reconnaître ce manquement. Lorsqu'ils utilisent cette compétence, les leaders ont une meilleure capacité à planifier et à mettre en perspective leurs propres décisions ainsi que celles de l'équipe. Cela permet d'établir un climat d'efficacité et de respect.

### Pour vous développer

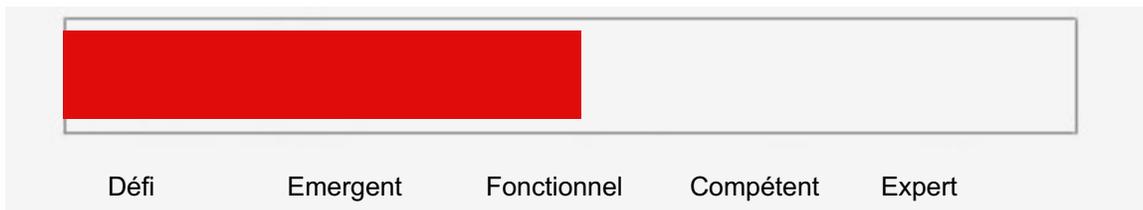
Un des aspects clefs d'"Appréhender les Conséquences" est de savoir différencier les moments où il est nécessaire d'analyser et ceux où on peut lâcher prise. Savoir décrypter ce qui se passe, pour rapidement évaluer les avantages et les inconvénients, nous aide à déterminer si la situation nécessite de soigneusement peser le pour et le contre. Les messages inconscients transmis par vos émotions seront un autre indicateur. Les émotions sont un marqueur de ce qui est important pour vous, de vos valeurs fondamentales et de la direction à prendre. Reconnaissez ces émotions et intégrez-les dans votre réflexion.



**4. Piloter les Emotions :** Explorer, mobiliser et transformer nos émotions pour en faire des ressources stratégiques.



On dit souvent aux gens de contrôler leurs émotions, de refouler leurs sentiments de peur, de joie, de colère, de les évacuer de tout processus de décision. Cependant, les émotions sont source de clairvoyance et d'énergie. Elles sont essentielles à la prise de décision : sans émotions, nous ne pouvons pas prendre de décision. Cette compétence vous sert à exploiter vos émotions au mieux, au lieu de les ignorer, afin d'aborder les situations de manière intentionnelle.



## Résumé

Les leaders "fonctionnels" dans ce domaine savent généralement gérer leurs émotions - sauf lorsqu'ils sont stressés, pressés ou qu'ils se trouvent dans une situation particulièrement complexe. De manière générale, leur capacité à gérer leurs émotions leur permet de maintenir de bonnes relations avec leurs collaborateurs et leurs clients. Mais soumis à une situation difficile, ils vont avoir tendance à être cassants avec leur entourage, ou à refouler leurs émotions, car ils ont du mal à gérer celles-ci. Cela va se ressentir sur le climat de l'équipe. Par ailleurs, il va être difficile pour ces leaders d'aider leurs collaborateurs à maîtriser leurs propres émotions.

## Pour vous développer

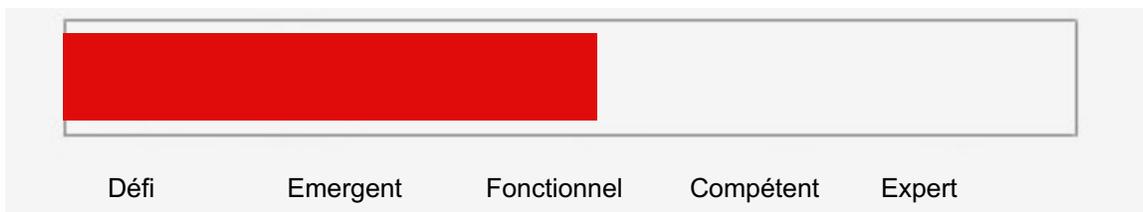
Pour développer cette compétence, entraînez-vous à apprécier les émotions à leur juste valeur : elles sont là pour vous aider. Pouvez-vous les considérer comme des alliées? Ceci est particulièrement difficile avec des émotions désagréables ou dérangeantes. Demandez-vous : "Quelle est l'intention positive de cette émotion?" Vous vous rendrez peut-être compte qu'il y a des émotions que vous cherchez à éviter, refouler ou ignorer. Une partie de vous les trouve probablement envahissantes et inquiétantes. Si vous apprenez à décrypter les messages que portent les émotions, vous pourrez voir celles-ci comme des alliées. Accepter, et même honorer, ses propres émotions est une étape clef du développement personnel.

**5. Etre Auto-Motivé :** Etre énergisé par ses valeurs personnelles et ses engagements plutôt que par des facteurs externes.



Les personnes qui ont besoin de stimuli externes sont toujours dépendants de systèmes de récompense ou de l'approbation des autres. Etre

Auto-Motivé implique d'être motivé de l'intérieur. Cela permet de s'affirmer, de remettre en question le status quo, de prendre des risques, de persévérer .... et d'être source d'inspiration pour les autres.



## Résumé

Selon le contexte, les leaders fonctionnels en ce domaine alternent entre les motivateurs externes (argent, statut, reconnaissance) et internes (valeurs, croyances, engagement). Lorsqu'ils sont soumis à des évaluations, ils vont avoir tendance à se focaliser sur les indicateurs. Ils savent généralement trouver l'énergie et la volonté de donner le meilleur d'eux-même, mais ils peuvent parfois se sentir apathiques. Les membres de leur équipe admirent l'énergie de ces leader et considèrent qu'ils ont raison de vouloir être reconnus et récompensés pour leur travail. Ces leaders savent également faire appel à leurs convictions pour motiver les autres. Mais ils oublient parfois l'importance d'un leadership fondé sur les valeurs, ce qui a un impact sur l'engagement de leurs collaborateurs.

## Pour vous développer

Dans votre vie professionnelle, rester attentif à vos valeurs vous permettra de renforcer votre motivation intrinsèque, sachant qu'il y a probablement certains aspects de votre travail qui sont en accord avec vos valeurs, et d'autres ont moins de sens pour vous. Etre Auto-Motivé ne veut pas dire travailler sans compensation financière, mais être capable de bien comprendre les avantages et les inconvénients des décisions que nous prenons en vue d'obtenir une récompense. Quelle importance accordez-vous à l'opinion des autres ou aux incitations financières/fiscales? Ne laissez pas les facteurs externes prendre toute la place.

**6. Cultiver l'Optimisme :** Se concentrer délibérément sur ce qui est porteur d'espoir et d'opportunités.



L'optimisme permet de voir au-delà du moment présent et de prendre votre avenir en main. Tout le monde a recours à l'optimisme et au pessimisme, dans des proportions différentes. Une perspective optimiste permet de discerner plus de possibilités, de se donner plus de choix. Elle permet de trouver des solutions, d'innover, et de générer de l'enthousiasme.



## Résumé

Les leaders qui sont fonctionnels dans ce domaine savent se montrer positifs, mais vont souvent surestimer les inconvénients. Ils partent du principe que de trouver une solution va prendre beaucoup de temps et d'efforts. Cela leur fait manquer des opportunités. Ils vont généralement assumer la responsabilité de leurs choix, de leurs succès et de leurs échecs, mais pas toujours. Dans les moments difficiles, ces leaders ont tendance à endosser le rôle de détracteur et à mettre l'accent sur les inconvénients. S'ils en font l'effort, ils sont capables de basculer sur une vision optimiste des choses. Quand ils adoptent cette perspective, ils se motivent - et motivent les autres - pour trouver et mettre en place des solutions.

## Pour vous développer

Vous savez être optimiste et vous en avez probablement constaté les bénéfices - mais ce n'est pas encore une habitude bien établie. Vous avez cette capacité à être optimiste, mais il y a des moments où vous vous sentez impuissant et vous dites "Je ne peux rien faire". Parfois, ce pessimisme peut se ressentir dans votre rôle de leader. Par exemple, si un collaborateur a besoin d'appui et de conseils, et que vous ne savez pas comment l'aider, vous aurez peut-être tendance à voir les choses de façon pessimiste. Portez attention à ces moments et soyez franc avec vous-même : Pourquoi voyez-vous les choses comme ça? Y-a-t-il des preuves de ce que vous avancez? Quels sont les autres points de vue? Puisque vous possédez de nombreuses qualités d'optimiste, vous pouvez plus facilement basculer hors du pessimisme.

## Se Donner

**7. Renforcer son Empathie :** Reconnaître et répondre de façon appropriée aux émotions des autres.

L'empathie, c'est être connecté aux émotions des autres, sans les juger. Cela commence par être attentif aux émotions agréables et désagréables, et s'intéresser véritablement à ce que l'autre est en train de vivre. L'étape suivante consiste à écouter, partager et se comporter d'une façon qui montre votre intérêt. L'empathie est essentielle pour comprendre les autres, créer des relations durables et confiantes. Elle permet de prendre les autres en compte dans vos décisions et de créer un fort sentiment d'appartenance dans l'équipe.



### Résumé

Les leaders qui sont fonctionnels en Empathie tendent à respecter et à s'intéresser aux autres, et leur comportement le montre. Cependant, ils auront du mal à l'exprimer s'ils sont stressés, pressés ou dans une situation difficile. Ils reconnaissent la valeur de l'empathie, mais ce n'est pas leur priorité ; en conséquence, lorsqu'ils sont absorbés par un projet ou concentrés sur un objectif, le côté humain peut passer au second plan. Bien que ces leaders se préoccupent véritablement de leurs collaborateurs, ceux-ci ne le remarquent pas toujours, ce qui peut avoir un impact sur leur motivation. Lorsqu'ils sont pressés, ces leaders peuvent ne pas prêter attention aux signaux non verbaux que leurs envoient les autres. Cela mène à des incompréhensions et une communication défailante.

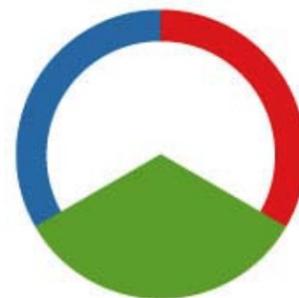
### Pour vous développer

L'empathie est en train de devenir un bel outil de leadership pour vous. Mais lorsque vous êtes sous pression, vous avez tendance à moins porter attention aux émotions : et pourtant, c'est dans ces moments qu'il est important de s'assurer qu'il y a une compréhension mutuelle. Lorsque quelqu'un vous consulte pour un problème ou une difficulté, concentrez-vous sur l'écoute, n'essayez pas de résoudre le problème : mettez 80% de votre temps et de votre énergie dans la compréhension de la situation et des émotions de la personne. En écoutant attentivement, en remarquant les expressions faciales, en portant attention au langage non verbal, vous pouvez identifier les émotions de l'autre. Cherchez en quoi ces émotions font écho en vous, pour vous aider à répondre de manière appropriée. Souvenez-vous : vous êtes en présence de deux dialogues - l'un verbal, et l'autre au niveau émotionnel - assurez-vous de participer aux deux.



## Se Donner

**8. Servir des Objectifs Nobles :** Rattacher nos choix quotidiens à ce qui fait sens dans notre vie.



Les Objectifs Nobles permettent d'activer toutes les compétences du modèles. Quand nous explorons notre vision personnelle, notre mission, et que nous nous fondons sur ces convictions pour poser des objectifs, l'intelligence émotionnelle prend toute sa signification. Quand vos Objectifs Nobles sont clairs, vous avez envie d'être attentif à vos choix quotidiens pour vous assurez qu'ils ne vont pas à l'encontre de vos projets de vie. Servir des Objectifs Nobles favorise l'intégrité et les comportements éthiques, vous permettant de savoir où vous allez, d'inspirer les autres et de pleinement accomplir votre potentiel de leader.



### Résumé

Les leaders qui se situent sur "défi" dans ce domaine ont du mal à influencer les autres, et à profondément se motiver eux-mêmes. Manquant de sens, ne voyant pas clairement les finalités, ils ont du mal à donner le meilleur d'eux-mêmes..... et à obtenir de leurs équipes un engagement profond. Ces leaders peuvent avoir du mal à poser des priorités, ce qui leur fait perdre de vue l'essentiel. Ils ont tendance à courir pour faire face aux urgences (qui n'arrêtent jamais), car ils n'ont pas de vue d'ensemble et ne distinguent pas les origines des problèmes. Ils prennent des décisions à court terme, se mettent souvent sur la défensive ou essayent de "donner bonne impression". En conséquence, leurs collaborateurs peuvent considérer qu'ils manquent d'intégrité - cela n'est pas forcément le cas, mais cela affecte la manière dont les autres vont interagir avec eux.

### Pour vous développer

Même si vous n'aspirez pas à un "objectif noble", vous voyez certainement que le sens que vous donnez aux choses a un impact sur votre management. Commencez par clarifier ce qui fait vraiment sens pour vous, qu'est-ce qui importe vraiment dans votre vie et dans votre travail ? Prenez du temps pour réfléchir. Que voulez-vous laisser derrière vous ? Comment voulez-vous que les gens se souviennent de vous ? Prendre conscience de vos valeurs va vous aider à identifier ce qui fait profondément sens pour vous. Ces valeurs vous serviront de guide pour faire des choix lorsque vous vous trouverez dans des situations difficiles.

## Section 5 : Conclusion

Prenez le temps d'examiner ces résultats. Comment se traduisent-ils dans votre quotidien? Ce rapport est le résultat d'une auto-évaluation, vos scores reflètent donc la façon dont vous vous percevez en ce moment. N'hésitez pas à discuter de ces résultats avec des collègues qui vous connaissent bien, pour comparer leur perception à la vôtre.

Pour aller plus loin, considérez ces trois questions :

### Se Connaître :

- Est-ce que ces résultats reflètent ce que vous savez de vous ?
- Quels résultats vous semblent erronés, lesquels vous paraissent justes ?
- Est-ce que ces résultats diffèrent lorsque vous vous sentez stressé(e) et d'angoissé(e), plutôt que calme et concentré(e)

### Se Choisir :

- Quel est l'impact de votre niveau d'IE sur la personne que vous êtes, personnellement et professionnellement, et sur les autres?
- Quels comportements alternatifs pourriez-vous explorer?
- Quelle compétence IE seriez-vous heureux de développer?

### Se Donner :

- Comment pouvez-vous encourager votre entourage à vous aider à devenir un meilleur leader?
- Comment est-ce qu'intégrer plus d'IE dans votre leadership vous permettrait de mieux remplir votre mission et vos objectifs?
- Comment pouvez-vous améliorer votre leadership pour qu'il soit source d'inspiration pour les autres?

Nous espérons que ce rapport vous a aidé à mieux comprendre les résultats du SEI ; nous vous encourageons à examiner ces résultats avec un coach ou la personne qui vous a transmis le SEI. Vous pouvez également contacter Six Seconds pour en savoir plus sur ce modèle et sur nos outils, qui visent à aider les individus et les organisations à s'épanouir : [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Si vous souhaitez aller plus loin, vous pouvez commander votre "Guide de Développement du Leader", un rapport personnalisé qui inclut des stratégies spécifiques pour développer et utiliser votre IE. Nous vous félicitons d'avoir entrepris d'explorer votre IE - puisse cela vous être bénéfique dans votre vie personnelle et professionnelle



Bravo pour votre choix de développer votre intelligence émotionnelle et que cette démarche enrichisse votre vie personnelle et professionnelle de manière durable.

## Plan d'Action

**Quels sont vos points forts?**

**Comment pouvez-vous utiliser ces points forts pour renforcer votre leadership?**

**Quels domaines ou compétences souhaitez-vous développer ou renforcer?**

**Quelles stratégies allez-vous mettre en place?**

**De quelle aide avez-vous besoin?**

**Quel est votre prochain petit pas - qu'allez vous faire concrètement?**

