

EXEMPLES PRATIQUES DU LEADERSHIP OPTO

1. Bien-Être Exécutif (*Executive Well-Being*)

Évalue la résilience personnelle et la confiance sociale.

*Exemple –
niveau élevé*

Amira est directrice financière (CFO) dans une entreprise internationale supervisant plusieurs départements à travers différents fuseaux horaires. L'organisation se prépare à une introduction en bourse, et la pression est constante. Les journées sont longues, les décisions rapides. Amira sait que son équipe a besoin de la voir concentrée, énergique et émotionnellement stable.

Au lieu de foncer tête baissée, elle donne l'exemple en matière d'auto-gestion. Elle inscrit des temps de réflexion dans son agenda et sort marcher brièvement entre deux réunions importantes. Lorsqu'un collaborateur suggère de sauter le déjeuner pour respecter un délai, elle répond calmement :

– « On est plus utiles quand on va bien. On reprendra après une vraie pause. »

Pendant une réunion stratégique, elle remarque une baisse d'énergie dans le groupe.
– « Pause de cinq minutes. Respirez, détendez-vous, on reviendra plus concentrés. »
Elle ne dramatise jamais, mais son calme inspire confiance. Ces petits gestes renforcent la solidité collective.

La capacité d'Amira à rester présente, posée et dynamique sous pression aide son équipe à traverser cette période exigeante sans s'épuiser. **Sa présence crée un point d'ancrage, et son attitude commence à faire école.**

*Exemple – axe
de
développement*

Éric est responsable des opérations dans une entreprise logistique à haut rythme. Il est reconnu pour son implication, sa réactivité, et sa disponibilité constante. Mais ces derniers temps, ses collègues le trouvent tendu, distrait, et en retrait. Il semble attendre que d'autres prennent les décisions. Il travaille 12 heures par jour, ne fait aucune pause, et répond aux e-mails jusqu'à tard.

– « Dormir, c'est pour plus tard », plaisante-t-il à moitié.

Quand une collègue lui confie que l'équipe est sous tension, Éric le prend très personnellement :

– « C'est juste notre rythme ici. Pourquoi ils n'arrivent pas à suivre ? Et si mon chef s'en rend compte ? »

Il doute de lui-même, s'enferme dans le stress, et l'équipe en ressent l'instabilité.

Après avoir obtenu un score faible en **Bien-Être Exécutif** dans son rapport OPTO Leadership, Éric réalise que ce n'est pas qu'une question de surcharge : il ne se sent

pas en sécurité dans son rôle. Le rapport lui rappelle qu'un leader avec un bon bien-être exécutif apparaît comme un repère fiable – calme, confiant, clair.

Il entame un changement progressif. Il réserve du temps avant chaque prise de décision importante pour réfléchir, commence à faire davantage confiance à son propre jugement, et partage ouvertement :

– « Je réalise que je doute beaucoup de moi en ce moment. Je travaille à retrouver une posture plus posée. »

À mesure qu'Éric regagne en assurance, l'équipe s'apaise. Un collègue lui dit :

– « Tu sembles plus sûr de toi – ça nous rassure aussi. »

2. Sociabilité (Sociability)

Évalue les compétences sociales et la capacité à créer des relations dans un cadre collectif.

*Exemple –
niveau élevé*

Diego est directeur commercial dans une organisation multiculturelle et dynamique. Son équipe est répartie sur plusieurs pays et fuseaux horaires. Pourtant, Diego réussit à instaurer un sentiment de cohésion et d'appartenance fort.

Chaque réunion d'équipe virtuelle débute par une question conviviale :

– « Quel est le moment positif de ta semaine ? »

Il veille à ce que chacun ait l'occasion de s'exprimer, invite activement les points de vue, et utilise l'humour pour détendre l'atmosphère.

Même lors de réunions clients ou présentations en grand comité, Diego reste accessible, posé, et met tout le monde à l'aise. Il parle avec assurance, crée un lien naturel, et incarne l'équipe avec chaleur.

Un collègue le décrit comme :

– « Quelqu'un qui transforme une visioconférence à 30 en une vraie conversation. »

Diego ne se contente pas de bien communiquer – **il construit des relations qui motivent et renforcent le collectif**. Sa sociabilité favorise un climat où les gens se sentent vus, inclus et motivés à contribuer.

*Exemple – axe
de
développement*

Hélène est directrice financière, reconnue pour sa rigueur et sa fiabilité. Elle privilégie la communication écrite et garde les réunions strictement orientées sur l'ordre du jour. Bien qu'on respecte son expertise, ses collègues – notamment les plus jeunes – la trouvent distante et difficile à aborder.

Son rapport de Leadership OPTO indique une faible Sociabilité. Sa première réaction :

– « Je suis là pour livrer des résultats, pas pour être populaire. »

Mais le rapport l'amène à réfléchir :

la sociabilité n'est pas une question d'extraversion – elle repose sur la présence, l'accessibilité, et la connexion dans les interactions quotidiennes.

Hélène teste de petits ajustements. Elle commence ses réunions en demandant :

– « Qui veut partager une réussite récente ? »

Elle engage des échanges informels dans les couloirs et pose parfois cette simple question :

– « Y a-t-il un avis qu'on n'a pas encore entendu ? »

Ces gestes paraissent minimes, mais le climat change. Les gens sourient plus, prennent davantage la parole, et se sentent davantage impliqués.

Une collaboratrice lui confie :

– « Tu es plus accessible – et ça fait une vraie différence. »

Hélène comprend que **la sociabilité, c'est rendre les autres à l'aise d'être eux-mêmes.**

3. Soutien Solide (*Grounded Support*)

Évalue la stabilité intérieure, l'écoute empathique et la capacité à soutenir les autres.

*Exemple –
niveau élevé*

Thomas est responsable technique dans une entreprise en forte croissance. Son équipe travaille d'arrache-pied pour le lancement d'un produit. Un après-midi, pendant une réunion d'avancement, il remarque que Laila – habituellement dynamique – est fermée et brève dans ses réponses. D'autres membres de l'équipe semblent aussi tendus.

Au lieu de faire comme si de rien n'était, Thomas termine la réunion un peu plus tôt et contacte Laila en privé :

– « Je t'ai trouvée un peu distante aujourd'hui. Tu veux en parler ? »

Laila hésite, puis explique qu'elle se sent débordée par ses responsabilités professionnelles et personnelles. Thomas l'écoute sans l'interrompre, sans proposer de solutions rapides. Il répond simplement :

– « Merci pour ta confiance. Voyons ce qu'on peut ajuster – et comment éviter l'épuisement de l'équipe. »

Dans la semaine, il propose une discussion d'équipe ouverte sur la charge mentale. Il partage lui-même une période difficile qu'il a connue par le passé. Ensemble, ils mettent en place des ajustements de planning et un système de binômes de soutien.

Le climat évolue rapidement.

Parce qu'il ose ralentir, écouter et normaliser les émotions, Thomas renforce la

*Exemple – axe
de
développement*

confiance du groupe. Il ne gère pas seulement des projets – il soutient les personnes qui les mènent.

Nina est cheffe de produit, connue pour sa vision stratégique et sa rapidité de décision. Elle impressionne par sa clarté d'analyse, mais son équipe la trouve émotionnellement distante. En réunion, elle va droit au but. Quand quelqu'un évoque de la fatigue ou du stress, elle répond :

– « Il faut qu'on avance, c'est tout. »

Après avoir obtenu un score faible en **Soutien Solide** dans son rapport OPTO, Nina s'interroge :

– « Je me soucie de mon équipe... mais est-ce que je le montre ? »

Le rapport lui fait prendre conscience que **l'empathie n'est pas de la douceur – c'est offrir un espace où les autres se sentent entendus et soutenus.**

Elle décide d'expérimenter. Elle commence ses réunions par :

– « Comment allez-vous aujourd'hui ? »

Elle planifie des entretiens individuels informels. Et quand un développeur lui confie qu'il est dépassé, elle écoute, ajuste les attentes, et remercie pour sa transparence.

Le changement est progressif, mais réel. Le climat s'ouvre.

Nina découvre que **le soutien passe d'abord par une présence sincère.**

4. Autorégulation (Self-Regulation)

Évalue la stabilité émotionnelle, la discipline et le contrôle de ses réactions.

*Exemple –
niveau élevé*

Lina est directrice d'usine dans un site à forte cadence de production. Un jour, une panne technique retarde une commande majeure. La tension monte. Les techniciens s'agacent, les superviseurs s'agitent, le chaos s'installe.

Lina entre calmement dans l'atelier. Elle évalue la situation, puis réunit les personnes clés pour un point rapide :

– « On respire. On fait le point sur ce qu'on sait – sans chercher un coupable. On se concentre sur les solutions. »

Sa voix est posée, ses gestes mesurés. L'ambiance change immédiatement.

Plus tard, lors d'un comité inter-services, un dirigeant critique ses décisions sur un ton acerbe. Lina ne réagit pas au quart de tour. Elle répond :

– « Merci pour ce point de vue. Je vais vous expliquer notre raisonnement. »

Son calme transforme la tension en un échange constructif.

Exemple – axe
de
développement

L'autorégulation de Lina permet à son équipe de rester concentrée, même sous pression. Elle ne dirige pas en élevant la voix – mais en incarnant la clarté et la stabilité quand les autres flanchent.

Raymond est directeur créatif, charismatique et plein d'idées. Mais sous stress, il devient impulsif. Il interrompt les réunions, élève la voix, et change fréquemment de direction. Son équipe ne sait jamais à quoi s'attendre – et en souffre.

Son rapport OPTO révèle une faible **Autorégulation**. Au début, Raymond minimise :

– « C'est juste de la passion, non ? »

Mais quand un collègue lui glisse :

– « On ne sait jamais quelle version de toi va arriver »,

il commence à prendre conscience du problème.

Il télécharge une application pour noter ses émotions, identifie ses déclencheurs, et fixe des intentions avant chaque réunion : *écouter sans dominer*. Il s'impose trois respirations avant de répondre à un commentaire difficile. Lors d'un appel tendu avec un client, il s'interrompt lui-même :

– « J'ai besoin d'un moment pour réfléchir. Faisons une courte pause. »

Peu à peu, son leadership devient plus stratégique, moins réactif. Un membre de l'équipe lui dit :

– « C'est plus serein de s'exprimer avec toi maintenant. »

Grâce à de petits ajustements, Raymond apprend à canaliser son énergie créative sans déstabiliser son entourage.