

# « Personnalité et comportement du leader : facteurs clés du succès de l'entreprise »

**PIERRE BRIGLIA**



# SOMMAIRE

## Présentation intervenant

### 1. La problématique

- Nature de la fonction
- L'évolution de la fonction au cours du temps

### 2. La personnalité du leader

- Equilibre
- Etre leader / se comporter en leader

### 3. La méthode

- Par niveau
- Par projet



# Présentation Intervenant

Ingénieur ENSG et diplômé EM Grenoble, Pierre travaille une quinzaine d'années dans le domaine de l'ingénierie et des grands travaux, tant en France qu'à l'étranger. Ensuite, il reprend et développe une société de services pour l'environnement pour en faire un ensemble de 450 personnes, ensemble cédé et intégré en 2005 à la holding Serfim. Dans ce cadre, il participe à la création de l'association des éco-entreprises lyonnaises (Appel) et du pôle de compétitivité Chimie-Environnement Axelera.

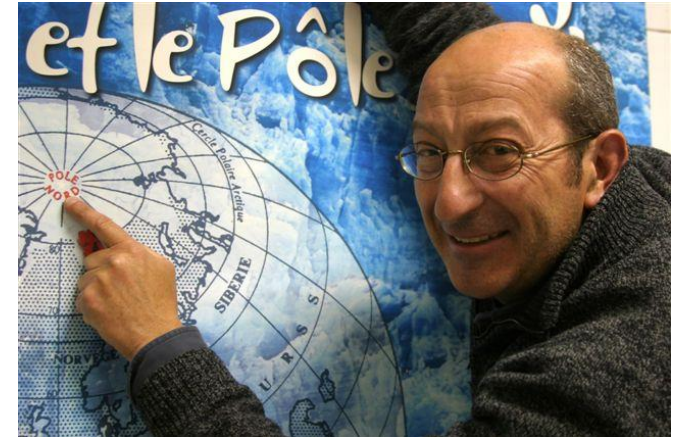
En 2006, il crée le groupe Azeva avec des participations majoritaires dans le domaine du voyage d'aventure et des salles d'escalade, participations qu'il cède progressivement pour se consacrer au rôle de Business Angel. Il crée avec une dizaine d'associés, le fonds ADHOC INVEST dont il est le président.

Par ailleurs, Pierre, savoyard passionné de montagnes, de glisse et de grands espaces fait son premier 4000 m à skis à 16 ans et a réalisé à ce jour plus d'une centaine de courses à ski dont la traversée des Alpes de la Corse à Zermatt.

Il participe également à de nombreuses expéditions au Spitzberg (ski et kayak) dans le Caucase, en Himalaya chinois, en Islande, dans les rocheuses canadiennes, au Kirghizstan, ainsi que des treks engagés au Tchad, dans le sud algérien, en Oman (escalade et kayak), au Kilimandjaro, à la Réunion.

Il effectue pour ses 60 ans la traversée intégrale de l'Himalaya indien de Leh à Dharamsala (2mois).

Pierre est père de 3 enfants et a 3 petits enfants à ce jour.



# Problématique

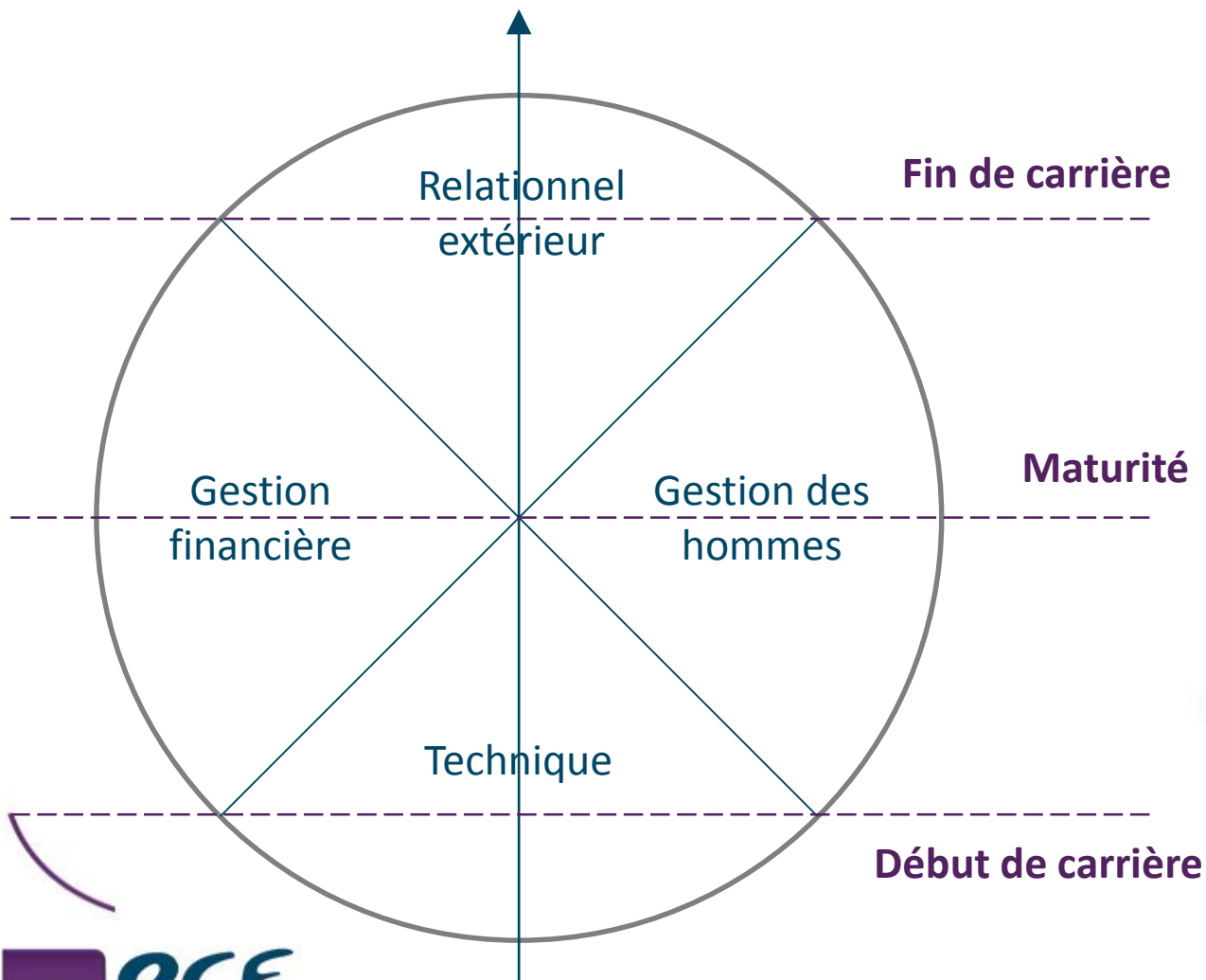
## 1- Nature de la fonction

<b>d'EXPERT</b>	→	<b>à MANAGER</b>
<b>Compétences techniques</b> <b>Travail en solidarité</b>  <i>(savoir faire)</i>		<b>Comportement</b>  <i>(savoir être)</i>



# Problématique

## 2 – Evolution dans le temps



# La personnalité du leader

## 1 - Equilibre

*MENS SANA IN CORPORE SANO (JUVENAL)*

### Théorie des 3 pieds

Familial

Personnel

Professionnel



# La personnalité du leader

## 2- Etre leader / se comporter en leader

<b>ETRE LEADER</b>	<b>SE COMPORTER EN LEADER</b>
<b>1. La force sereine</b> <b>2. L'humanité</b>	<b>3. La reconnaissance</b> <b>4. La bonne distance</b>





# La personnalité du leader

## 2 - Etre leader / se comporter en leader

### 1. La force sereine

Action	/	Agitation
Organisation	/	Ordre
Réflexion	/	Hésitation
Rationnel	/	Affectif
Décision (courage)	/	Fuite
Se cultiver (corps et esprit)	/	S'occuper





# La personnalité du leader

## 2 - Etre leader / se comporter en leader

### 2. L'humanité

Félicitations	/	Ignorance
Pédagogie	/	Remontrance
Attention (écoute)	/	Désintérêt
Elégance	/	Mesquinerie
Humour	/	Ordre
Partage	/	Egoïsme
Confiance	/	Procédure



# La personnalité du leader

## 2 - Etre leader / se comporter en leader

### 3. La reconnaissance (susciter la)

Exemplarité	/	Collaborateurs Fournisseurs (ne fait pas ce que tu ne veux pas qu'on te fasse) Clients
Engagement	/	Faire avant de facturer
Remise en cause	/	Subordination
La vérité du terrain	/	Les diplômes
La passion du métier	/	Les modes de management
Le travail	/	L'agitation
La ténacité	/	Entêtement



# La personnalité du leader

## 2 - Etre leader / se comporter en leader

### 4. La bonne « distance »

Solitude / Conseillers (conseilleurs !)

Management / Collaborateurs (copains !)

Management / Associés (alliés ou traîtres !)

Direction / Client  
à gagner  
à séduire  
à satisfaire  
à supporter

Direction / Banques  
à convaincre  
à rassurer



# La méthode

## 1- Méthode « classique »

<b>ATTENTE DU CLIENT</b>	<b>ORGANISATION par niveau</b>
PRODUITS (bilans, liasse fiscale, ...)	COLLABORATEURS
ASSISTANCE (démarches administratives sociales, fiscales)	COLLABORATEURS COLLABORATEURS SPECIALISES (social) (fiscal)
CONSEIL	EXPERT



# La méthode

## 2- Méthode par projet

ATTENTE DU CLIENT	ORGANISATION par niveau
RESULTAT	Chef de projet : COLLABORATEUR  ↙ ↘ spécialiste    Expert $\simeq$ dirigeant

Raisonnement par objectifs :

- délais
- optimisation



# La méthode

FREINS	MOTEURS
<ul style="list-style-type: none"><li>- Perte de la relation clients</li><li>- Culture de l'entreprise par niveau</li><li>- Client lui-même qui ne veut que le « patron »</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valorisation du collaborateur</li><li>- Efficacité (celui qui fait faire)</li><li>- Clarté et facilité pour le manager objectif</li></ul>

