









Mais dans le contexte des équipes de travail, est-ce qu'une structure hiérarchique est bénéfique pour la performance du groupe ?





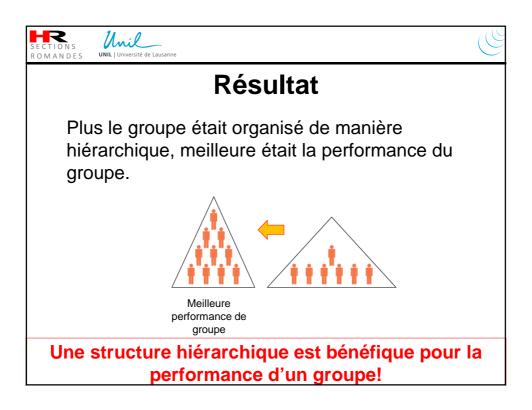




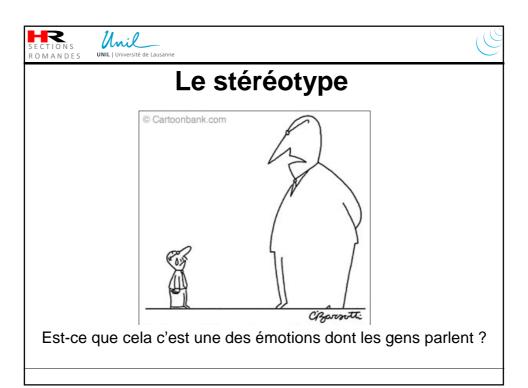
Méthode

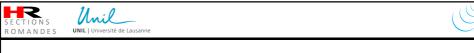
- 148 participants (48 femmes)
- Groupes de 3 ou 4 personnes
- Tâche de résolution de problèmes pendant 20 minutes
- Mesures
 - 1. Structure hiérarchique du groupe (répartition du temps de parole entre les membres du groupe)
 - 2. Performance du groupe

Frauendorfer, Schmid Mast, Sanchez-Cortes, & Gatica-Perez (2014)



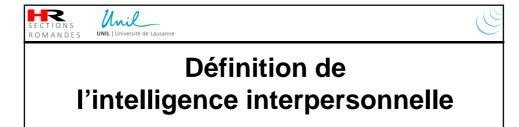






3 Messages

- 1. Les hiérarchies au travail sont utiles
- 2. Devenir ou être leader rend plus intelligent interpersonnellement



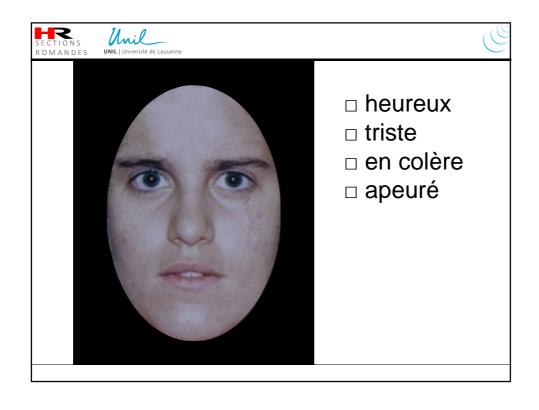
Jugement correctement autrui (personnalité, des émotions, des pensées, des motivations, des attentes, des attitudes...)

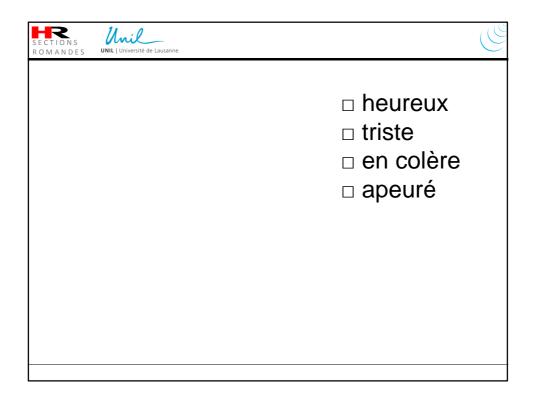
SECTIONS ROMANDES	UNIL Université de Lausanne		0
		□ heureux □ triste □ en colère □ apeuré	

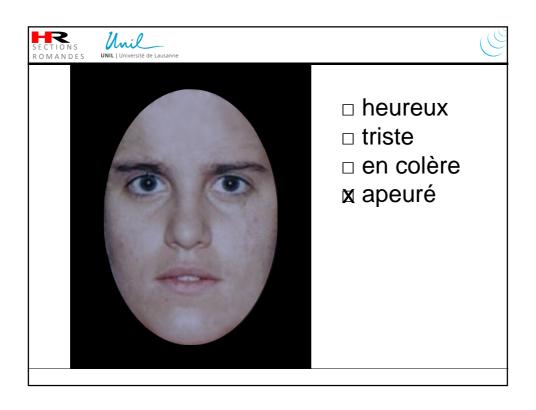


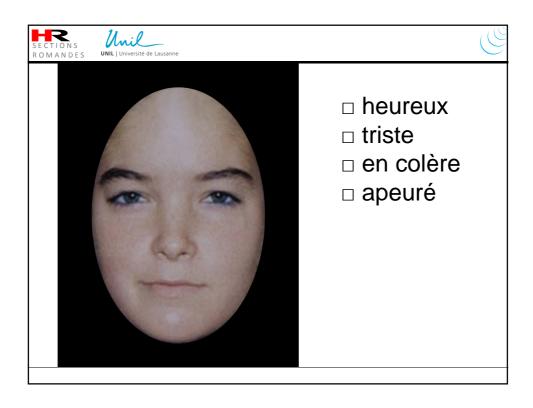
SECTIONS ROMANDES	UNIL Université de Lausanne		0
		□ heureux □ triste □ en colère □ apeuré	

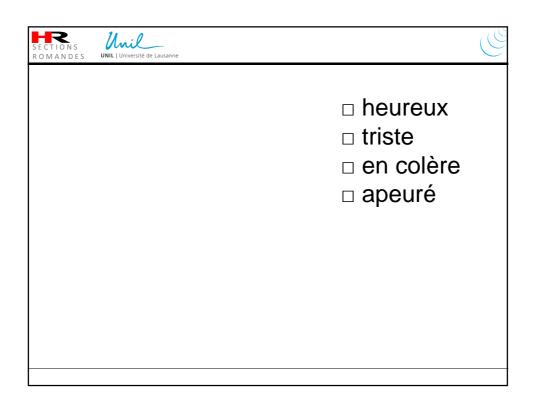


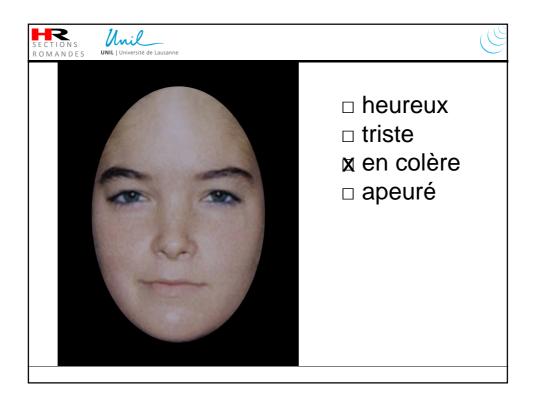


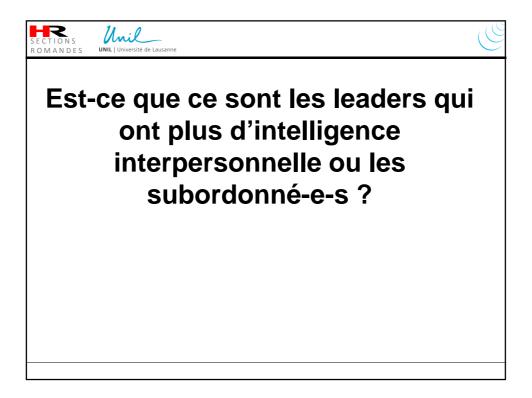


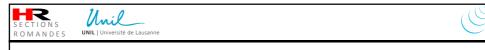








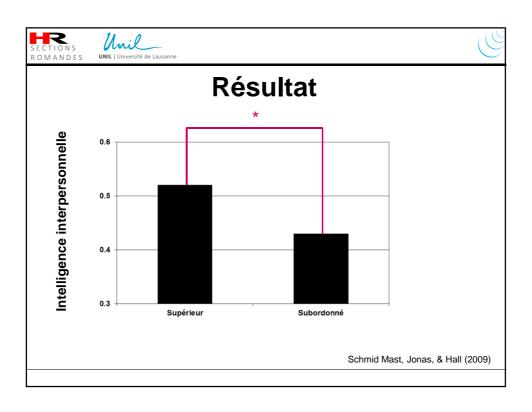




Avoir du pouvoir et intelligence interpersonnelle

- 129 participants (dyades, 16 FF, 22 MM)
- Attribution du rôle de supérieur ou de subordonné au hasard
- Familiarisation avec le rôle: 8 minutes d'interaction, résoudre une tâche
- Mesurer l'intelligence interpersonnelle du supérieur et du subordonné

Schmid Mast, Jonas, & Hall (2009)





Se sentir au pouvoir de manière implicite et intelligence interpersonnelle

134 participants: 61 hommes, 73 femmes

Amorçage avec

- Pouvoir élevé
- Pouvoir bas
- Neutre

Mesurer l'intelligence interpersonnelle

Schmid Mast, Jonas, & Hall (2009)

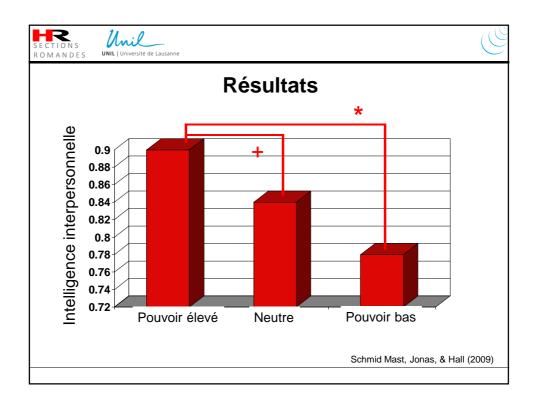


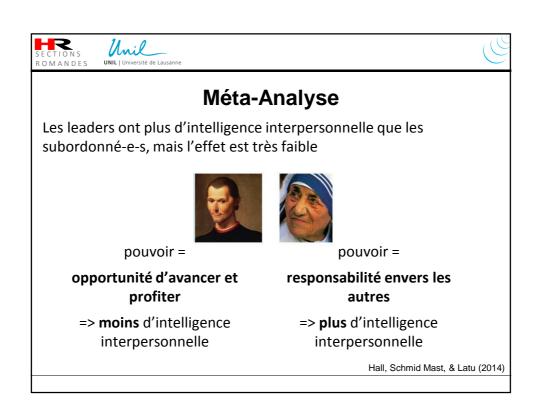
Amorçage du pouvoir

Tâche: compléter des mots pendant 2 min

Pouvoir élevé	Pouvoir bas	Neutre
D_MI_ANT	ASS_ST_NT	E_OI_E
DIRI_ER	S_RVI_	CH_N_ER
I AD R	P TIT	MAL ON

Schmid Mast, Jonas, & Hall (2009)







3 Messages

- 1. Les hiérarchies au travail sont utiles
- 2. Devenir ou être leader rend plus intelligent interpersonnellement







Les leaders qui ont plus d'intelligence interpersonnelle ont des subordonnés plus satisfaits!



Schmid Mast, M., Jonas, K., Klöckner Cronauer, C., & Darioly, A. (2012)







Un leader – plusieurs subordonné-e-s



Les subordonné-e-s sont des individus qui demandent un style de leadership différent pour réussir au mieux dans leurs postes.



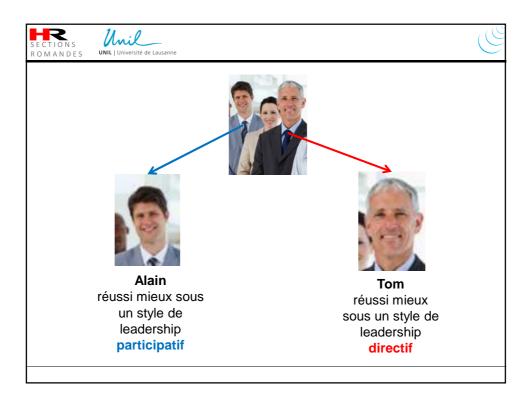




Adaptabilité comportementale

Différence individuelle dans la flexibilité d'une personne à se comporter de manière adaptative vis-à-vis de différent-e-s interlocuteurs/trices.

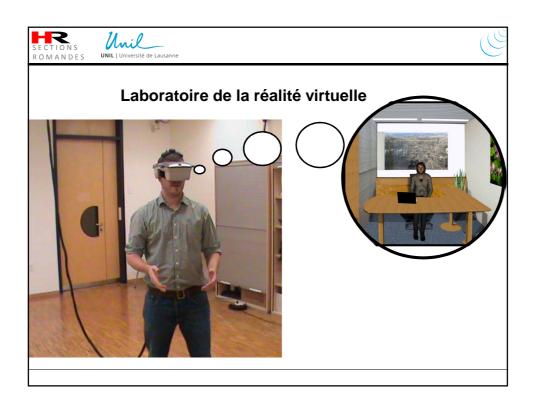
Carrard, Schmid Mast, & Cousin (in press)



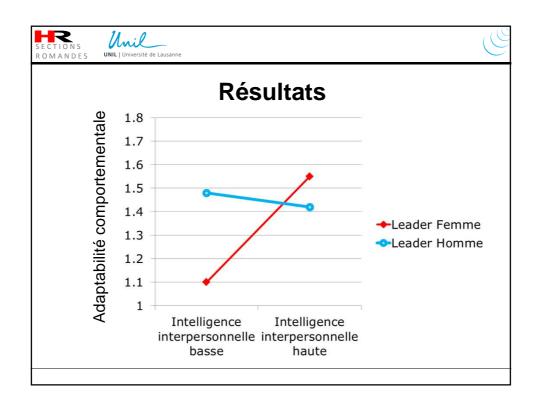


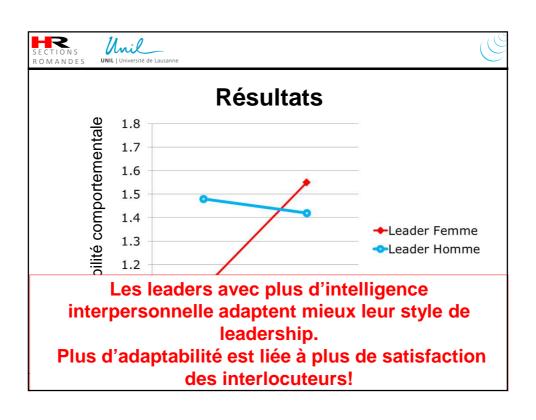
Est-ce que les leaders avec plus d'intelligence interpersonnelle montrent plus d'adaptabilité comportementale?

- 55 participants (27 femmes, 28 hommes)
- Mesurer l'intelligence interpersonnelle
- Observation de l'adaptabilité comportementale
- Tâche:
 - Deux subordonnées ont diminué dans leur performance
 - Parler à chacune pour les encourager











3 Messages

- 1. Les hiérarchies au travail sont utiles
- 2. Devenir ou être leader rend plus intelligent interpersonnellement
- 3. Le meilleur style de leadership est celui qui est flexible et adapté



A retenir!

- Ce ne sont pas les structures hiérarchiques qui sont mauvaises, c'est le style de leadership!
- Ce n'est pas un style de leadership qui est le meilleur mais l'utilisation flexible et adaptée de différents styles qui est la clé du succès d'un leader!
- Les compétences interpersonnelles (intelligence interpersonnelle) sont importantes pour être un bon leader!











