

FEVRIER 2017 - N° 2

Faire grandir son leadership... (suite)

A quoi reconnaît-on le leader ?

Voici quelques compétences, attitudes...auxquelles vous êtes attachés.

- Collaborer – coopérer - communiquer.
- Ressentir le besoin de maintenir des liens avec les autres.
- Avoir l'esprit d'équipe et manifester une attitude positive.
- Apprécier les différences entre les individus.
- Respecter les autres.
- Etre capable de se remettre en question face à la critique et savoir en bénéficier.

EN CAS DE PROBLEME JOUER UN RÔLE DE CONSEIL

- Se familiariser avec le processus de résolution de problèmes et avec les outils disponibles à chaque étape.
- Attirer l'attention de l'équipe sur les problèmes dont elle n'a pas pris conscience.
- Discuter des problèmes qui entravent les objectifs.
- Aider les membres à se concentrer sur la résolution des problèmes.
- Se mettre en relation avec d'autres groupes lorsque les problèmes sont transversaux.



IDENTIFIER ET FOURNIR LES RESSOURCES HUMAINES NECESSAIRES

- Examiner avec l'équipe les différents types de ressources dont elle dispose.
- Aider l'équipe à constituer la liste des ressources nécessaires et vérifier que les besoins sont satisfaits.
- Tenir l'équipe au courant des questions budgétaires pour une analyse réaliste des ressources disponibles.

AIDER TOUT AU LONG DU PARCOURS

- Tenir les membres informés du délai, du coût et du calendrier de chaque projet.
- Coacher l'équipe sur les problèmes qui se présentent lorsque l'on modifie un processus.
- Veiller à ce que de nouvelles ressources - telles que formation, délais et financement - soient disponibles pour accompagner les améliorations apportées au processus.

RECONNAITRE LA VALEUR DE SON EQUIPE

- Reconnaître les efforts entrepris par l'équipe pour résoudre les problèmes rencontrés
- Profitez de toutes les opportunités pour féliciter les membres.

Ce que nous avons énuméré réclame beaucoup de travail mais les résultats sont valorisants pour toutes et tous. Être un leader en expansion aide à développer des compétences et renforce les atouts de croissance dont va profiter l'entreprise.

ANALYSEZ VOS PROCEDURES PERSONNELLES

Les bons managers sont là pour garder les choses sous contrôle, minimiser les dysfonctionnements inattendus et offrir à leurs collaborateurs la cohérence dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. Les compétences managériales vous donnent de la crédibilité. Faites ce que vous dites et tenez vos engagements ; tant que vous ne serez pas organisé, vous ne serez pas considéré comme un leader.

En ce qui concerne l'innovation, il est utile de se rappeler la comparaison chinoise du bambou : ferme et solide, mais aussi assez flexible pour plier selon les vents du changement.

RENCONTREZ REGULIEREMENT VOS COLLABORATEURS DIRECTS

Organiser les discussions autour des « **Quatre P** » : les **Personnes** – les **Processus** – les **Projets** – le **Profit**. Faites preuve d'attention, de considération, de respect, de sensibilité et de confidentialité.

Appréciation, Reconnaissance, Encouragement :

« A R E » :

Ensemble ils constituent un « carburant » inépuisable pour construire confiance et estime de soi, développer les performances individuelles et collectives et faire fonctionner l'entreprise proprement et de manière fluide. Il faut passer par le cœur pour atteindre l'esprit "ARE".

Efforcez-vous de remarquer les bonnes choses, pas seulement les mauvaises. Pour les collaborateurs, entendre tout simplement leur dirigeant les remercier au téléphone, ou même sur une messagerie vocale, est extrêmement gratifiant.

Rappelons-nous simplement les « **quatre attentes** » des collaborateurs :

- Faites qu'ils se sentent exceptionnels.
- Traitez-les individuellement.
- Respectez-les.
- Informez-les correctement.

EN ROUTE VERS LE FUTUR

La jeune génération veut collaborer avec des leaders humbles concentrés sur leur travail plutôt que sur leur statut.

Nos futurs collaborateurs travailleront dur et feront du bon travail, mais ils n'abandonneront pas leur vie pour leur emploi ou leur entreprise.



*Ghislaine JOST-RAFFORT
Jean-Marie BOUVET
Didier OZANNE
André RAFFORT*