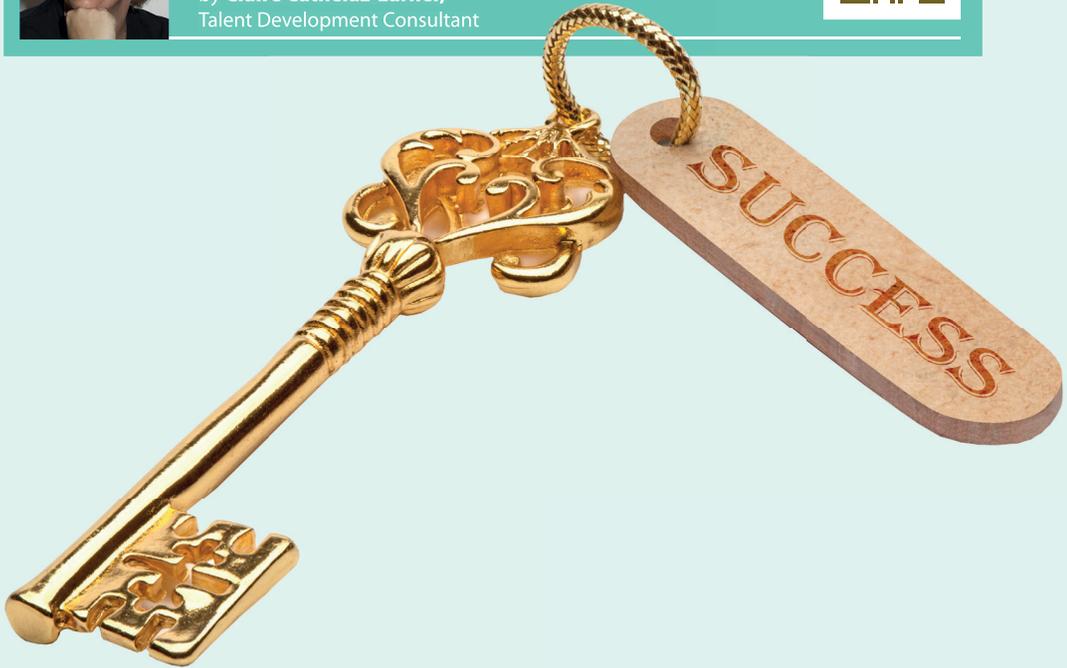




## Performance : Leadership Development, Employee Engagement, des conditions sine qua non

by **Claire Cathelaz-Larner**,  
Talent Development Consultant



Les entreprises ont compris aujourd'hui qu'elles devaient mettre le focus conjointement sur l'Employee Engagement et le Leadership Development: en effet on cherche désormais à développer les équipes, en tant qu'entités, à optimiser leur performance, en développant les compétences de leurs leaders et en augmentant l'engagement de leurs membres.

On s'intéresse à « comment » arriver à une meilleure performance d'équipe, c'est-à-dire à mesurer les ingrédients nécessaires en amont qui vont produire le niveau de performance attendu, et non pas seulement à la mesure des résultats en termes d'augmentation des revenus, de productivité ou de fidélisation de la clientèle.

En utilisant des outils de mesure tels que le GAP Performance Diagnostic, on peut établir de manière chiffrée le niveau présent de ces ingrédients à un moment clé, au sein d'une ou plusieurs équipes au travers d'une organisation, afin de déterminer quels sont les axes à faire évoluer.

Tous les jours et dans toutes les entreprises, nous sommes confrontés à des situations dans lesquelles ces ingrédients, compétences, valeurs et qualités humaines manquent clairement. En termes de leadership, un manager qui ne sait pas par exemple

montrer de la reconnaissance ou créer du lien, n'est plus à l'heure actuelle, un manager performant. Il doit absolument pouvoir démontrer son agilité à combiner ses qualités humaines, stratégiques et organisationnelles.

Une entreprise qui ne sait pas obtenir l'engagement de ses employés en les motivant, ne réalisera pas ses objectifs et perdra des ressources importantes.

Ce double exercice, amélioration du Leadership et augmentation de l'Employee Engagement, sera accompagné au niveau de l'équipe comme entité, et également au niveau des individus qui composent l'équipe.

Il s'agit de développer les synergies de cette équipe au niveau de l'affinité, de l'interdépendance, de la propriété, du but et du risque.

Ceci permet d'impacter la performance grâce à l'acquisition d'une nouvelle rapidité, d'une meilleure qualité, ou/et d'une plus grande créativité par exemple.

Au niveau du développement des qualités de leadership, c'est la prise de conscience et la modification de comportements



relationnels inadaptés, l'amélioration de la communication, l'augmentation de la confiance en soi, la gestion du stress, l'amélioration de l'organisation personnelle, de la capacité de délégation, qui figureront parmi d'autres zones d'amélioration potentielles.

Une fois le diagnostic de performance établi, le processus d'accompagnement est mis en route avec le leader et son équipe pour les guider d'un point A vers un point B défini. Il est important de faire appel à des consultants et coachs certifiés pour assurer cet accompagnement. Leur valeur ajoutée en tant qu'intervenants externes vient également faciliter le processus. C'est en clarifiant et en définissant clairement les objectifs, en faisant prendre conscience, en identifiant les ressources et le potentiel à disposition, en écartant et en surmontant successi-

vement les obstacles et les blocages, que la réalisation de des objectifs devient possible.

Au final, on l'aura compris, l'investissement dans la consolidation des équipes et des qualités de leadership, en utilisant des outils de mesure efficaces et en accompagnant les processus de développement requis, sera minime en comparaison des coûts liés à la perte de performance, conséquence de la démotivation des équipes, de la perte de compétences précieuses par ailleurs.

## Les 5 Facteurs de Performance

|                        |  |  |
|------------------------|--|--|
| <b>Affinité</b>        | Générer de la motivation, des connections et de la confiance | Rapidité et facilité d'exécution                         |
| <b>Propriété</b>       | Prise de responsabilité, constance et excellence             | Résultats de haut niveau                                 |
| <b>Interdépendance</b> | Contribution et raisonnement supérieur                       | Résolution rapide des problèmes et qualité des résultats |
| <b>But</b>             | Inspiration et motivation                                    | Engagement, esprit et résilience                         |
| <b>Risque</b>          | Contribution et raisonnement supérieur                       | Créativité et innovation                                 |

Vous obtenez une vue instantanée du LEADER, de L'ÉQUIPE, et de L'ORGANISATION, ciblant OÙ intervenir et COMMENT. Le Diagnostic de Performance est facile à compléter en ligne et vous livre des résultats sous 4 semaines avec 98% de retours assurés.

**Finders SA**  
**Recruitment & H.R. Consultancy**  
**Av. du Théâtre 7 – 1005 Lausanne**

**www.finders.ch**  
**Tel.: + 41 21 312 99 53**  
**Mail : info@finders.careers**

