

Les neuf principes de réussite pour un excellent leadership

Notre monde est «VUKA» et le restera: volatil, incertain, complexe et ambivalent. C'est précisément en ces temps que l'excellence du leadership est un facteur de réussite décisif. En effet, ce tournant de l'art de gérer donne une orientation, une sécurité et permet à votre organisation d'être performante. Voici les neuf principes d'une gestion réussie des collaborateurs, tirés de ma pratique de coaching.

Les entrepreneurs et cadres s'interrogent : comment assurer la performance de l'entreprise face à une concurrence en mutation ? En période d'incertitude, un leadership clair et structurant est essentiel. Forts de notre expérience en PME, nous avons défini neuf principes de management, articulés autour de trois axes : donner du sens, valoriser les points forts et renforcer le plaisir au travail. Étroitement liés, ces leviers s'influencent mutuellement et doivent être intégrés et appliqués avec cohérence.

1. Donner du sens

D'après notre expérience, l'élaboration systématique d'une mission et d'une vision avec les collaborateurs a un impact énorme : pourquoi votre entreprise existe-t-elle, quelle est sa raison d'être ? Où voulez-vous aller avec ?

2. Développer la transparence

La transparence génère la confiance, de loin la monnaie la plus forte dans notre monde. La communication doit toujours être adaptée à l'échelon concerné afin de ne pas créer d'irritation et d'incertitude.

3. Fournir de l'inspiration

En tant que cadre, vous êtes le phare de votre équipe, veillez à l'orientation et à la clarté. Inspirez vos collaborateurs en tant que modèle toujours à l'écoute.

4. Développer la confiance (en soi)

Pour être sûr de vous, commencez par vous connaître (confiance en soi) et vous reconnaître comme une personne de valeur (estime de soi). Ce n'est qu'en ayant confiance en vous que vous pourrez réellement faire confiance à vos collaborateurs.

5. Promouvoir l'individualité

Chaque personne est unique. Et il est prouvé que la diversité permet d'obtenir de meilleurs résultats dans les organisa-

tions. Dirigez vos collaborateurs de manière individuelle et adaptée à la situation. Vous augmenterez ainsi leur performance de manière mesurable.

6. Assurer la cohérence

La cohérence mène à la prévisibilité. Ce n'est qu'avec la prévisibilité que vous donnez une véritable confiance et sécurité, qui sont si importantes. Cela conduit au calme et à la détente : important en période de turbulences.

7. Montrer de l'estime

Aimez vraiment vos collaborateurs si vous voulez qu'ils soient très performants. Cela commence par un véritable intérêt pour les personnes, avec tout ce que cela implique. Gardez toujours les « 4M » à l'esprit : il faut aimer les gens !

8. Faire preuve d'optimisme

Ce que vous dégagez, vous le recevez en retour de la part de vos collaborateurs. C'est pourquoi il est d'autant plus important d'avoir une attitude positive, surtout en période de défis. Restez toujours un penseur d'opportunités !



Shutterstock

9. Donner l'exemple de la passion

Abordez les changements de façon proactive et courageuse ! Allumez le feu intérieur en vous et celui de vos collaborateurs. Entraînez votre équipe avec vous, car rien n'est possible sans vos collaborateurs !

Les grands changements rapides vont assainir et redistribuer les marchés. Mon expérience montre que les PME qui saisissent l'opportunité et travaillent maintenant systématiquement sur leur entreprise seront plus fortes que jamais ! ■

Raphael Ledergerber

Raphael Ledergerber est diplômé en économie d'entreprise FH et possède plus de 20 ans d'expérience dans les domaines de la gestion, de la stratégie, de l'innovation, du changement, du marketing et des ventes. Entre autres, il a occupé un poste de direction chez Hilti où il a développé le service business. Aujourd'hui, il est le propriétaire de Ledergerber & Partner et membre externe du conseil d'administration de diverses PME et organisations. Il intervient comme partenaire d'entraînement, coach et consultant pour aider les entreprises dans le développement et la mise en œuvre de stratégies, ainsi que dans le coaching de direction. Ses clients incluent, entre autres, des entreprises industrielles MEM, des entreprises d'ingénierie et des bureaux d'architecture.



► www.ledergerber-partner.ch