

L'excellence managériale

Wel'Com-Hom News

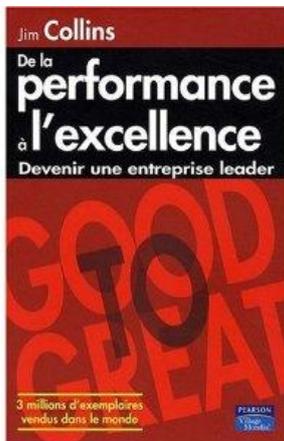


Communication & Management
Hommes & Méthodes

Développez votre agilité en
management et en techniques de vente

www.com-hom.com

Offrir à son entreprise une performance durable, voir exceptionnelle !



Alors que certaines entreprises affichent des performances correctes, d'autres excellent en affichant des résultats exceptionnels !

Pendant 5 ans, Jim Collins, professeur et chercheur en management dans le Colorado a réuni une équipe de chercheurs pour débusquer le secret de la conversion à l'excellence en analysant 11 entreprises aux performances boursières très supérieures à celles de leur secteur.

Je vous parlerai des conclusions étonnantes qui sont ressorties des comparaisons menées. Je partagerai également avec vous la vision du management, en totale osmose avec les valeurs de Com Hom.

J'aime les notions abordées dans ce livre. L'auteur s'appuie sur des exemples et situations concrètes pour comprendre ce que met en place une entreprise performante et ce que fait en plus ou autrement une entreprise qui « excelle », tant sur ses résultats économiques que sur sa gestion des ressources humaines. Trop souvent, les entreprises se concentrent uniquement sur ce qu'elles font soit de bien soit depuis longtemps en présupposant être les meilleurs acteurs dans leurs domaines. Les managers de ces entreprises qui excellent prennent du temps et de la hauteur pour discerner avec lucidité les domaines où l'entreprise pourra être la meilleure et sera véritablement perçue comme telle par ses clients. Je partage la vision de l'auteur qui remet de la simplicité au cœur de nos organisations complexes, qui valorise l'authenticité du manager, et qui sponsorise la dimension humaine pour faire converger stratégie et talents au service d'une réussite.

Notre monde bouge très vite, rien n'est permanent, tout est en mouvement au cœur de nos entreprises. Pour tous ces dirigeants et managers qui tracent leur chemin en territoires inconnus, les défis à relever sont immenses. Ces défis apportent aussi de formidables opportunités, ouvrent de nouveaux espaces pour imaginer de nouvelles façons de faire.

Je n'exposerai dans cet article que 4 des 7 découvertes révélées par Jim Collins car elles font le lien avec notre vision de l'accompagnement et je vous laisserai découvrir en détail son idée du leadership expliquée avec de nombreuses expériences vécues dans son livre vendu à plus de 3 millions d'exemplaires dans le monde.

Le leadership de niveau 5

Toutes les entreprises excellentes ayant réussi durablement ont des leaders qui allient une parfaite humilité personnelle à une intense volonté professionnelle. Loin des leaders charismatiques, très médiatisés et aux fortes personnalités, ces dirigeants ont un besoin vital de produire des résultats durables. Ils possèdent certaines qualités comme la détermination, avec une ambition tournée avant tout vers l'organisation. Ils sont modestes et discrets, préférant attirer l'attention sur les membres de leur organisation. Ils font preuve d'un grand discernement, en ayant la capacité à regarder l'impact des facteurs extérieurs en cas de réussite mais aussi en endossant les responsabilités en cas de contre performance. Enfin, ils ont la capacité à mettre en place des successeurs aptes à perpétuer la réussite, afin que la génération suivante soit encore meilleure.

S'il est vrai que le charisme d'un manager apparaît souvent indispensable pour mener une équipe et une organisation vers la réussite, je pense qu'il ne faut pas confondre charisme et ambition personnelle qui nourrit un égo envahissant, quelque fois au détriment des intérêts de l'entreprise ou de ses collaborateurs. Si en tant que dirigeant ou manager, vous cultivez le paradoxe d'être humble sur le plan personnel et ambitieux sur le plan professionnel et qu'il vous semble que ce mélange paradoxal freine vos potentialités, nous vous invitons à découvrir notre [offre de coaching](#) qui vous permettra de monter en puissance pour révéler votre potentiel tout en restant aligné sur vos valeurs.

Si en tant que leader vous souhaitez développer l'implication de vos collaborateurs, clarifier et dynamiser le cadre de votre équipe, développer le dialogue et accompagner le changement, nous vous invitons à découvrir la formation « [Manager, porter le sens et faciliter la performance](#) ».

Au-delà du talent, des savoirs, des compétences et des bonnes méthodes de travail, le leadership de niveau 5 bâtit une excellence durable en arborant une résolution sans faille à faire ce qui doit être fait pour produire les meilleurs résultats à long terme.

Qui avant Quoi

Totalement en controverse avec les standards de l'organisation, l'auteur pense qu'avant la vision, la stratégie, la tactique, il y a l'équipe et surtout la recherche des meilleurs collaborateurs. Cette recherche du meilleur est d'avantage liée aux personnalités et aux potentiels qu'aux compétences et connaissances professionnelles. Ce parti pris part du raisonnement qu'une stratégie, même parfaite car allant dans la bonne direction, ne permettra jamais l'atteinte de l'excellence si les collaborateurs impliqués dans la mise en œuvre n'ont pas la performance attendue ou ne sont pas à la bonne place.

Pour ma part, la notion du « meilleur » collaborateur est trop subjective et revêt un caractère absolu. Je préférerais employer le terme « le plus adapté au contexte ». En tout état de cause, cet aspect regroupe à mon sens à la fois du savoir-faire et du savoir-être, un juste équilibre entre compétences et attitude. Que l'on parte de la vision et de la trajectoire à prendre ou de l'équipe qui compose l'équipage, il est important de placer les personnes là où elles seront le plus performantes, là où elles apporteront le plus à l'entreprise. La croissance d'une entreprise réside en grande partie sur les éléments qui la composent. Au moment de l'embauche, il me semble important d'être rigoureux : rechercher les qualités humaines, porter son attention sur la motivation, l'éthique, l'ouverture d'esprit, la flexibilité du futur collaborateur autant que sur les compétences techniques qui peuvent être extrêmement difficiles à dénicher quelque fois. Rechercher le juste équilibre entre le faire et l'être pour qu'à tout moment, quoiqu'il arrive, le collaborateur puisse s'insérer dans une équipe et travailler en coopération avec l'ambition de participer au projet commun.

Découvrir [le profil de personnalité J'AIME®](#), quelques [articles thématiques](#) et le livre « [Se connaître pour être plus performant](#) ».

Affronter la brutalité des faits

Un leader se doit d'être visionnaire. Cependant, pour être capable de déterminer la situation exacte de l'entreprise (son positionnement concurrentiel), il s'agit de créer un climat d'écoute où les différentes perceptions sont entendues et les faits affrontés avec honnêteté, il s'agit de collecter les informations, d'avoir l'humilité de poser des questions qui conduiront aux meilleures découvertes. L'auteur précise n'avoir aucune preuve que les entreprises excellentes aient eu accès à une information plus complète, c'est leur façon de considérer l'information comme des faits qui leur permet de mieux comprendre la situation et d'en tirer un enseignement. L'une des premières tâches est donc de créer un environnement d'écoute afin que les problématiques et les idées de solutions puissent être entendues. Il est important pour cela de diriger les questions et non les réponses, d'engager le dialogue pour débattre, sans langue de bois, mener le diagnostic sans faire de reproches, créer des mécanismes d'alerte afin que l'information ne puisse être ignorée.

Les entreprises excellentes ont rencontré autant de problèmes que les autres. Elles ont réagi pour faire face à la réalité de la situation et ont gardé une foi absolue dans une issue heureuse, voir meilleure.

Ici encore, la modestie du leader prend toute sa place car une personnalité trop charismatique pourrait décourager les collaborateurs d'informer sur la réalité des faits.

Un des premiers facteurs de démotivation en entreprise est l'aveuglement face à la réalité.

Vous souhaitez commencer votre cheminement vers l'excellence et faire profiter votre entreprise de l'expérience acquise par vos équipes : rejoignez notre cursus de formation « [Manager, piloter l'organisation et développer la coopération](#) ».

Le concept du hérisson

Le concept du hérisson permet à l'entreprise une réflexion en amont de sa stratégie. Il est simple et découle de 3 notions :

- Ce dans quoi on peut être le meilleur : au-delà de la compétence fondamentale, rechercher son véritable cœur de métier, sa vocation, ce qui donne du sens et qui rend légitime sa présence sur le marché.
- Ce qui fait tourner le modèle économique : rechercher le critère influençant le plus son économie et qui génère de la rentabilité.
- Ce qui passionne le plus : découvrir ce qui rend passionné (et non stimuler la passion) et qui mobilise tous les salariés autour du projet commun.

Ce que je trouve intéressant dans ce concept du hérisson c'est cette notion de simplifier le monde qui entoure l'entreprise en réduisant la complexité et les défis rencontrés pour faciliter la prise de décision. Nous passons beaucoup trop de temps à rendre compliqué ce qui pourrait être simple si nous avons accès à la compréhension des problèmes importants auxquels l'entreprise est confrontée. Cette connaissance approfondie de chaque domaine de l'entreprise et de son environnement se transmet au sein d'un comité de pilotage dont chaque membre, investi d'un profond respect à l'égard des autres membres, éclaire de ses connaissances l'ensemble du collectif, sans besoin égoïste de protéger ses propres intérêts.

Le concept requiert une très haute idée de l'excellence en appréciant le véritable potentiel de son entreprise pour s'y tenir. Le processus est interactif car il engage le dialogue guidé par les questions induites par les 3 notions citées plus haut où la réalité sera sans cesse prise en compte.

« Les entreprises excellentes ont compris que se contenter de faire ce que l'on sait faire ne rendra jamais excellent. La seule voie vers l'excellence est de se concentrer uniquement sur le domaine où l'on a le potentiel pour devenir le meilleur ».

Nous vous proposerons prochainement des ateliers de développement stratégique alliant ces notions d'analyse et de compréhension, s'appuyant sur l'implication de vos équipes au projet commun.

A propos des auteurs :



Nadège OPALA
[Com-Hom](#)

Nadège OPALA : J'ai accompagné pendant plus de 20 ans les équipes au développement de leurs performances managériales et commerciales. J'ai eu la chance d'occuper ma fonction de directrice de réseau (régionale) au sein d'un groupe à dimension internationale, qui m'a offert l'opportunité de participer à la progression et à l'évolution de nombreux collaborateurs.

Forte d'une expérience de manager et d'entrepreneur qui a enrichi mon parcours à la fois d'une vision systémique et stratégique, je partage aujourd'hui ma vision du leadership avec d'autres entrepreneurs et managers dans le cadre de la formation ou du coaching.

Femme de terrain, convaincue de la puissance de l'intelligence collective j'aime travailler sur la prise de conscience et le développement des qualités innées pour libérer un potentiel qui ne demande qu'à s'exprimer. Pour obtenir de nouvelles solutions et stratégies de la part du client, je m'appuie sur des méthodes d'analyse, de management, de diagnostic et de gestion de ressources humaines issues de plusieurs courants de pensées.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les Hommes, le Management, la Communication et les Méthodes au service des Objectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété des auteurs référencés et de [Com-Hom](#) .
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [//fr.fotolia.com/](https://fr.fotolia.com/) – tous droits réservés.