

Management

GRH

Organisation

Outils

Projet

Budget



## AMELIORER LES LEVIERS DE PERFORMANCE

Thème: Management  
Sous thème: conduire les hommes

### INTRODUCTION

**Les 8 principes d'action** se caractérisent par une approche particulièrement offensive notamment auprès de l'encadrement. Il s'agit de lier à la fois les systèmes d'**incitation à l'effort**, les **outils informatiques** et les **nouvelles conceptions de l'organisation**, afin de provoquer un effet de levier suffisant à tous les échelons de l'entreprise.

#### 1° UNE COURBE D'APPRENTISSAGE RAPIDE

La pratique soutenue de l'immersion dans le bain de la difficulté, de la nouveauté, de l'effort sur soi ou de la complexité à résoudre, sont autant de vecteurs d'accélération et d'amélioration des capacités humaines et partant, des qualités professionnelles.

#### 2° CHOISIR DES COLLABORATEURS TALENTUEUX

L'effet de levier de la compétence sur une organisation en place est évidente et induit les conditions même de succès. Le talent se caractérise aujourd'hui par la qualification et la compétence associées à la capacité de résister au stress de toutes situations complexes, imprévisibles et difficiles vécues dans les entreprises.

#### 3° PLACER HAUT LA BARRE DE L'EXIGENCE

Il s'agit donc de pousser les collaborateurs à sortir du confort de leurs habitudes, de leurs modèles de raisonnement habituel et de leurs connaissances théoriques, en leur fixant des objectifs et des défis difficiles à réaliser.

Le but est de les faire se confronter le plus souvent possible à la complexité des problèmes, aux situations délicates ou inhabituelles, aux décisions difficiles, aux prises de responsabilités personnelles et aux différences culturelles, sachant que plus un professionnel est confronté à un défi important, plus son intelligence et plus sa créativité se développent en conséquence.

#### 4° LE PARTAGE DE L'INFORMATION

Lorsque prédomine la pesanteur des mentalités classiques et de certains anachronismes, que tout partage de l'information s'oppose aux habitudes profondes et renforce la réticence des collaborateurs à partager ce qui est leur atout le plus précieux ; le savoir donc le pouvoir.

Le partage de l'information ressort principalement d'un problème d'ouverture d'esprit et de maturité. En ce sens, la culture d'entreprise doit veiller à faire évoluer cette tendance en donnant d'abord l'exemple par le haut, puis en favorisant la contribution intellectuelle favorable à la dynamique collective

## 5° UNE STRUCTURE HIERARCHIQUE EN « TOILE D'ARAIGNEE »

L'idée consiste à mobiliser rapidement des équipes de collaborateurs ayant des compétences différentes, à égalité de poids et de valeur entre eux, afin de résoudre un problème donné ou participer à un projet et de les libérer ensuite, une fois le travail terminé.

Cette hiérarchie à plat ou en réseau dit également « en toile d'araignée », est particulièrement efficace pour démultiplier les capacités d'acquisition des connaissances dans la plus grande perméabilité, en produisant une valeur ajoutée créative sans égale.

## 6° BASES DE DONNEES DE MATIRE GRISE

La manière dont les membres d'un groupe communiquent entre eux, est aussi importante que les connaissances dont chacun peut disposer. Il s'agit de favoriser l'utilisation de logiciels suffisamment directifs pour maintenir la cohésion des échanges, en mettant à la disposition de l'ensemble des intervenants un langage commun et une base données interne accessible à tous, permettant ensuite un partage des connaissances pour une résolution interactive des problèmes.

## 7° L'APPRECIATION OBJECTIVE

Il s'agit de procéder régulièrement à des procédures d'évaluation des compétences actives et des résultats, de manière à vérifier la bonne compétitivité de chacun.

Il s'agit de cerner la motivation de chacun et de fixer des objectifs de progrès annuels.

Il est constaté que les organisations qui échouent le plus souvent, sont celles qui ont négligé l'importance de l'appréciation objective.

## 8° EVALUATION DES REMUNERATIONS

En partie, la rémunération doit tenir compte de la qualité des relations entretenues avec les autres. Cette forme de motivation en rupture d'habitude, est grande pour souder le travail en équipe, augmenter la performance et l'efficacité collective.