

LES DIRIGEANTS : LEUR BIEN-ÊTRE ET LEUR RENDEMENT

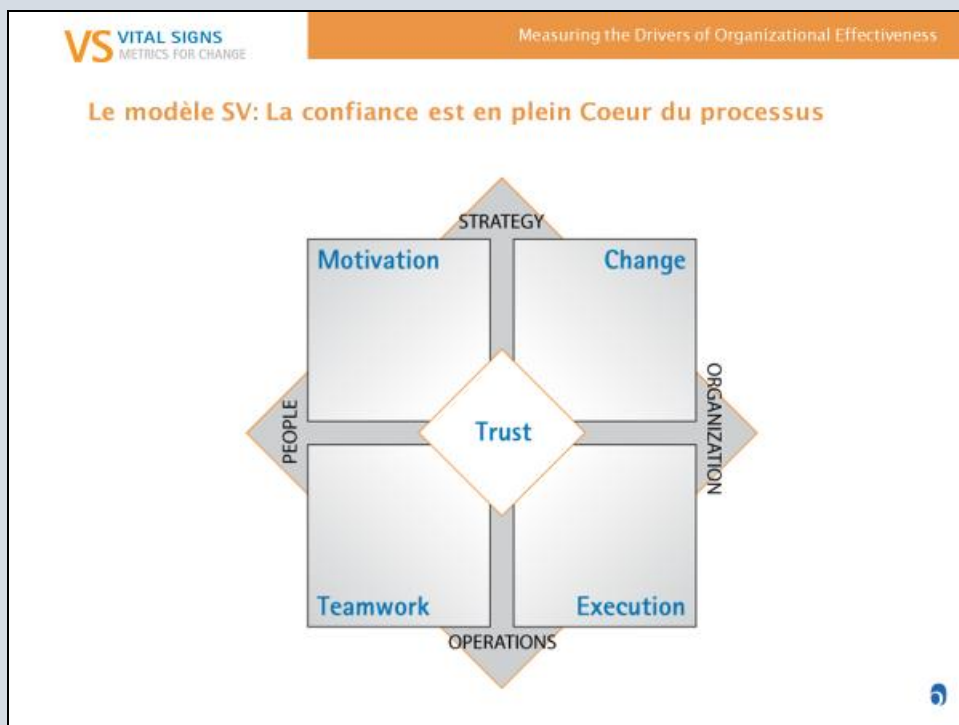
EXPLICATION :

Étant donné l'importance et l'influence des dirigeants dans une entreprise, notre **premier objectif** consiste à intervenir auprès d'eux, pour les énergiser avec leurs équipes et pour optimiser leur rendement.

MOYENS POUR ATTEINDRE CETTE PREMIÈRE CIBLE :

- 1- Recourir au modèle des « Signes Vitaux » de « six-seconds » pour mesurer les cinq facteurs de réussite, considérés comme étant les « **Signes Vitaux** » des dirigeants, soit la **Motivation**, le **Changement**, les **Opérations**, le **Travail d'équipe**, et la **Confiance**.

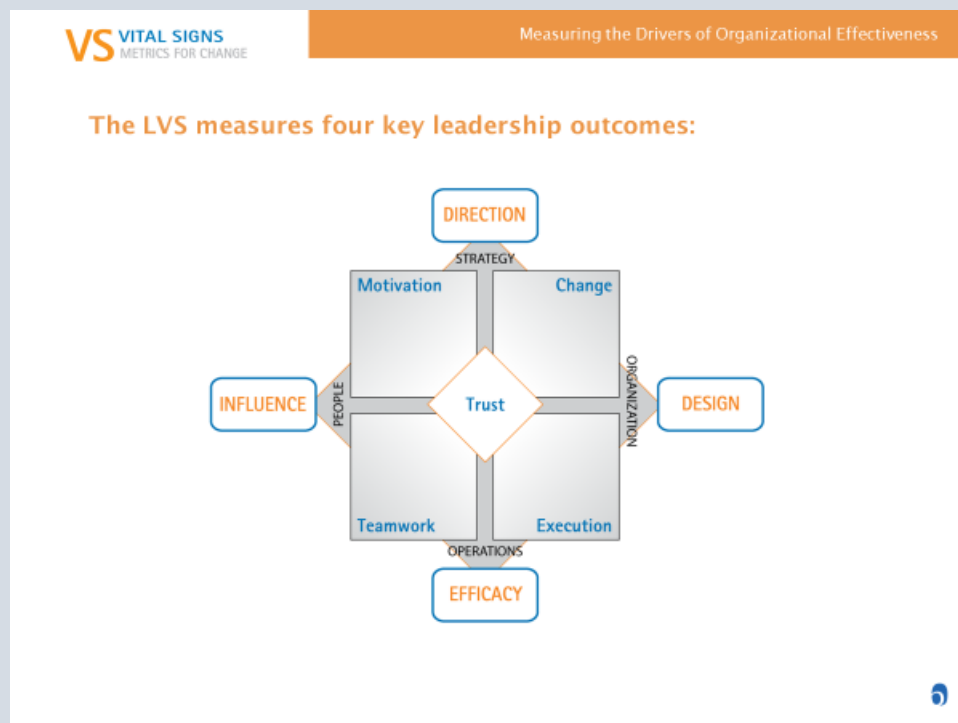
Schéma illustratif de ce modèle:



Modèle schématique des Signes Vitaux

- 2- Recourir à un processus **d'analyse** détaillée des résultats et d'élaboration progressive d'un **plan d'action** pour amener les dirigeants à s'engager dans un **processus d'optimisation** de leurs relations avec leurs équipes, ce qui devrait améliorer sensiblement leur sens de la **Direction**, **l'Éfficacité** dans leurs opérations, le **Design** de leur organisation, et **l'Influence** qu'ils ont sur leur personnel.

Représentation graphique de cette étape :



Précisons les termes :

Influence: Établir des relations solides pour recruter les gens.

Efficacité: Générer des résultats utiles.

Design : Bâtir et soutenir un Design fluide avec et à travers les gens.

Direction: Établir une vision viable et puissante.

NOTRE PROCÉDURE DÉTAILLÉE POUR L'ATTEINTE DE CE PREMIER OBJECTIF:

- **Prendre contact** avec les dirigeants pour leur introduire notre approche;
- **Mesurer** avec un test précis et hautement validé leur degré de développement dans les cinq facteurs de réussite reconnus par la recherche;
- **Générer un rapport individuel** montrant à chaque dirigeant comment il se classe lui-même par rapport à ces cinq facteurs de réussite;
- **Mesurer aussi** avec le même test passé cette fois-ci à chaque membre de l'équipe, la perception que toute l'équipe a de son dirigeant au sujet des mêmes facteurs de réussite;
- **Sortir un tableau comparatif**, juxtaposant dans le même schéma la perception individuelle que chaque dirigeant a de lui-même et celle que son équipe a de lui pour les mêmes facteurs;
- **Analyser** avec chaque dirigeant ces résultats comparatifs et chercher à comprendre les convergences et les divergences entre son point de vue et celui de son équipe ainsi que les implications que cela a sur l'engagement, le bien-être et le rendement de toute l'équipe;
- Sur une base optionnelle, **offrir** aux dirigeants **une formation** appropriée pour développer les habiletés émotionnelles susceptibles **d'optimiser** leur bien-être et leur rendement;
- **Élaborer** et **exécuter** avec eux un **plan d'action** pour favoriser une telle optimisation;
- **Observer** la mise en pratique du plan d'action et faire les ajustements nécessaires pour s'assurer de sa pertinence;
- **Laisser le temps** aux dirigeants (quelques mois) pour **intégrer** le plan d'action dans leur quotidien;
- Permettre aux dirigeants de passer un **post-test** afin de **remesurer** les facteurs de réussite et de constater le **progrès enregistré**.

N.B.- La confidentialité est entièrement garantie tout au long de ce processus.

Une vue Générale du modèle de « **Six-Seconds** » pour les Signes Vitaux du **Leader**
(LVS)

	<i>Facteurs</i>		<i>Moteurs</i>	<i>Résultantes</i>
			Motivation	
	Stratégie		Changement	Influence
	Organisation		Exécution	Efficacité
LVS		Confiance	Trav équipe	Design
	Opérations		Motivation	Direction
	Personnes			

Nous travaillons avec les leaders pour

- **Affirmer leur Influence:** Établir des relations solides pour recruter les gens.
- **Augmenter leur Efficacité:** Générer des résultats optimaux.
- **Améliorer leur Design-Conception :** Bâtir et soutenir un Design fluide avec et à travers les gens.
- **Clarifier leur sens de la Direction:** Établir une vision viable et puissante.

*Le Rapport-Modèle généré pour le leader
Dans l'opération « LVS »*

(voir Fichier-02-01)

N.B.- Lorsque nous serons en négociation d'un contrat de service avec vous, si vous désirez avoir une idée générale du rapport de résultats que le leader obtient lors de cette opération, vous nous en ferez la demande, et il nous fera alors plaisir de vous en fournir une copie.