

## Pourquoi n'avons-nous pas l'impact souhaité ?

31.10.2016

Ne vous est-il pas déjà arrivé dans votre carrière d'entendre de la part de vos collègues ou collaborateurs, collaboratrices des phrases du type :

- « ... c'est bien beau tout ça, mais c'est de la théorie... »
- « ... on voit que tu as été à un cours ou une formation, n'est-ce pas... »
- « ... chez nous c'est différent... »
- « ... on a toujours fait comme ceci... »
- « ... tes prédécesseurs ont déjà essayé... sans succès... »

Il y a plus de 25 ans que ces commentaires et ces états de fait m'ont interpellé. Pour moi, il a toujours été important de trouver une piste pour avoir l'impact souhaité et surtout arriver avec le team et les collègues à créer une dynamique positive au sein de l'entreprise. Ces 25 années d'expérience m'ont prouvé que trois éléments clés contribuent à l'impact des actions, plan d'actions et surtout du Leadership.

Tout d'abord il est essentiel de réussir à avoir un langage commun, une **compréhension** commune à tous les niveaux. L'astuce est ici d'utiliser comme élément de base l'expérience et les attentes des collaborateurs et collaboratrices. Si le langage commun n'est pas imposé, mais reflète les attentes, le vécu et l'expérience des collaborateurs et collaboratrices, vous arrivez à avoir une **adhésion** forte.

Ensuite, il faut s'assurer de la **cohérence** au sein de l'entreprise en passant par la vision, la stratégie pour arriver aux objectifs individuels. Cette cohérence est également importante entre trois dimensions que sont la communication, le développement du personnel et les processus et outils. Ainsi on parle de **congruence** au sein de l'entreprise.

Finalement, plus nous réussissons à faire simple (**simplicité**), plus il sera facile pour les personnes de comprendre et d'appliquer. Ici il est important d'associer le tout à des émotions positives. L'animation visuelle vous aidera énormément. En effet si vous associez une image simple et pertinente avec une **émotion**, vous allez l'ancrer chez votre interlocuteur et renforcer l'impact.

Ainsi pour optimiser l'impact au sein de votre entreprise ou organisation, tenez systématiquement compte de la compréhension, de l'adhésion, de la cohérence, de la congruence, de la simplicité et des émotions !

Dans mon cas, pour avoir un modèle de Leadership efficace, simple et cohérent, j'ai demandé aux collaborateurs et collaboratrices depuis le début de ma carrière, ce qu'est un bon chef, respectivement une bonne cheffe?

Mon hypothèse de base est le fait que le cœur, l'essence du Leadership est toujours le même. Plusieurs milliers de réponses ont ainsi été analysées. Elles provenaient de plusieurs pays d'Europe : Allemagne, France, Angleterre mais aussi de la Suisse et ses régions linguistiques germanophone, francophone et italophone.

Les équipes consultées provenaient de divers domaines professionnels : sociétés de service, financières et industrielles. PME et grandes entreprises.

### LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne  
+41 78 818 40 18  
[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)

Bureau Zürich: Bellerivestrasse 11, 8008 Zürich  
+41 43 544 44 55

Le résultat a confirmé l'hypothèse : l'essence du Leadership est partout identique.

9 catégories ont été mises en évidence. 20 réponses suffisent en général pour que ces 9 catégories soient représentées. Une vidéo de 8' présente brièvement ces 9 dimensions : ( [www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com) ) vision, valeur, exemple, présence, développement et conduite du personnel, communication, justice, compétences, organisation et au centre se trouve l'auto-réflexion.

Bingo : compréhension, adhésion, cohérence, congruence, simplicité et émotions!

Je me réjoui de partager mon expérience sur ces 9 dimensions et de vous donner des pistes de réflexion et des outils concrets.

Merci d'entamer ce voyage avec moi.

Auteur: David Fiorucci  
[www.lp3leadership.com](http://www.lp3leadership.com)