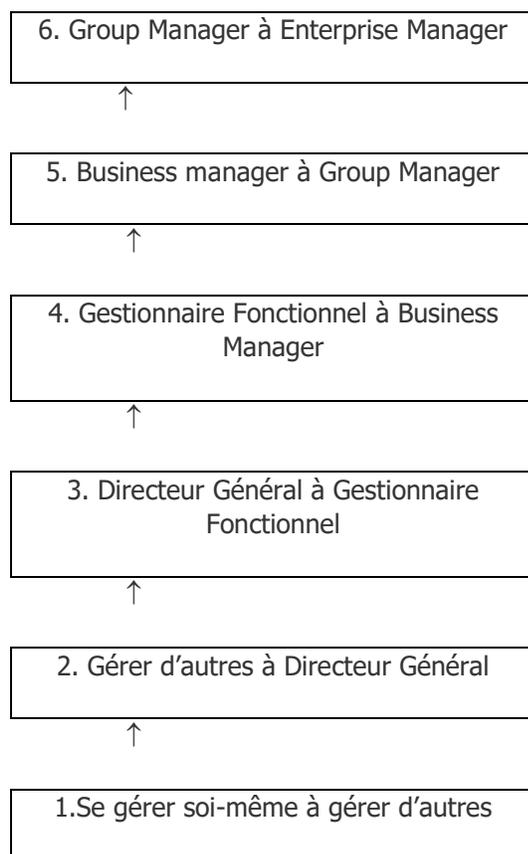




Le Modèle de Pipeline de Leadership

Le modèle aide les organisations à former des leaders en interne à tous les niveaux, des chefs d'équipe débutants aux cadres supérieurs. Il fournit un cadre que vous pouvez utiliser pour identifier les futurs leaders, évaluer leurs compétences, planifier leur développement et mesurer les résultats. Selon les développeurs du modèle (Ram Charan, Stephen Drotter et James Noel), les dirigeants progressent à travers six transitions clés, ou «passages», pour réussir.

Le Modèle de Pipeline de Leadership



1er pas: Se gérer soi-même à gérer d'autres

Lorsqu'une personne passe du travail autonome à la gestion des autres, un changement d'attitude et de compétences doit avoir lieu. Le nouveau chef est désormais responsable du travail accompli par et avec les autres - ce qui est un style de travail radicalement différent.

Les nouveaux dirigeants doivent se concentrer sur leurs compétences en communication et communiquer efficacement avec leurs équipes. Ils doivent savoir comment planifier des objectifs à court et à long terme, définir des objectifs de travail et gérer des priorités conflictuelles, afin d'encourager l'équipe à fournir des commentaires, afin que chacun dans l'équipe puisse s'améliorer. Il est important que les nouveaux managers et dirigeants sachent comment déléguer efficacement.



2ème pas: Gérer d'autres à Directeur Général

Les nouveaux gestionnaires à ce niveau doivent savoir comment responsabiliser les gestionnaires de niveau un. Les gestionnaires du niveau deux sont également responsables de la formation des gestionnaires du niveau un. au niveau deux, les managers doivent avoir les connaissances et les compétences nécessaires pour constituer une équipe efficace. Ces gestionnaires doivent savoir comment allouer des ressources aux personnes et aux équipes en dessous d'eux.

3ème pas: Directeur Général à Gestionnaire Fonctionnel

Faire une transition vers ce niveau nécessite une grande maturité et la capacité de tisser des liens avec d'autres départements. Les dirigeants à ce niveau doivent savoir penser à long terme, car ils devront planifier pour l'avenir à moyen terme. Ils doivent également comprendre les objectifs à long terme de l'organisation, afin que leur stratégie fonctionnelle s'aligne sur ces objectifs.

4ème pas: Gestionnaire Fonctionnel à Business Manager

Cette transition peut être le plus difficile des six passages du leadership, car ces professionnels doivent changer leur façon de penser. Lorsque vous gérez une entreprise, la complexité est élevée, le poste est très visible et de nombreux chefs d'entreprise reçoivent peu de conseils de la part des hauts dirigeants. Les nouveaux chefs d'entreprise doivent ajuster leur réflexion pour se concentrer sur la croissance future dans tous les domaines de l'organisation. Ils doivent comprendre chaque fonction de l'organisation et savoir comment ces fonctions sont liées. Sans cette compréhension, les chefs d'entreprise ne se concentreront probablement que sur une ou deux fonctions, ce qui pourrait nuire à la croissance de l'organisation.

Encouragez les nouveaux chefs d'entreprise à bien connaître leurs gestionnaires fonctionnels - par exemple, en leur parlant et en les emmenant dans des voyages importants; cela leur permettra de connaître les décideurs de chaque fonction et de les aider à comprendre la valeur de chaque fonction pour l'organisation. Ce groupe doit connaître les processus métier de base de l'organisation et comprendre où se situe le profit dans ces processus. Sans cette connaissance, les chefs d'entreprise peuvent commettre des erreurs stratégiques coûteuses.

5ème pas: Business Manager à Group Manager

À ce niveau, les managers sont responsables d'entreprises individuelles qui sont souvent dispersées dans le monde. Ils doivent avoir la capacité d'amener ces entreprises à travailler ensemble pour atteindre les buts et objectifs à long terme de l'organisation au sens large.

6ème pas: Group Manager à Enterprise Manager

C'est la position la plus visible dans l'entreprise; après tout, si le PDG échoue, cela influence la façon dont les gens perçoivent l'organisation. Alors que les organisations peuvent utiliser ces progressions pour aider à développer leur personnel, les individus peuvent également les utiliser pour grandir personnellement, en augmentant leurs connaissances et leurs compétences afin d'être prêts pour leur prochaine promotion.