

Atelier sur l'inclusion avec Syngenta – La gestion inclusive de la performance

Définition de la gestion

- Coordination et administration des tâches en vue d'atteindre un objectif
- Motivation, évaluation, direction et développement des personnes

6 approches de la gestion des personnes

1. Directive : cherche à ce que les employés respectent les règles
2. Autoritaire : donne une vision d'ensemble plutôt que des instructions précises
3. Affiliative : favorise l'harmonie et vise des relations positives avec le personnel
4. Participative : dirige par consensus
5. Rythmique : fixe des normes élevées et montre l'exemple
6. Accompagnatrice : fournit au personnel les outils, les connaissances et les possibilités qui lui permettront de se développer pleinement

Définition du leadership inclusif

- Galvanise les diverses forces de l'équipe pour inspirer le plus grand investissement dans la réalisation
- Structure la manière de travailler et donne aux employés les moyens de poursuivre la réussite individuelle et collective
- Harmonise les forces et les centres d'intérêt de l'équipe pour qu'elle s'aligne sur un objectif, un but ou un état final commun et qu'elle le poursuive
- Tend à faire grandir les personnes

6 caractéristiques du leadership inclusif

1. Création de relations
2. Reconnaissance
3. Empathie
4. Favoriser le lien social
5. Encourager la participation
6. Harmonisation

Approche de la gestion des personnes axée sur le développement

- **Empathie** : Écouter activement et faire preuve de compassion en comprenant, respectant et soutenant les circonstances personnelles qui pourraient avoir un impact sur la productivité et la performance.
- **Retour d'information** : Chercher à obtenir le retour d'information de plusieurs intervenants et de différentes sources de données lors de l'évaluation de la performance afin d'éviter d'amplifier les préjugés lorsque le travail se fait à distance et de manière virtuelle.
- **Flexibilité** : Revoir et adapter continuellement (les priorités) en fonction des changements de circonstances personnelles et/ou professionnelles.
- **Soutenir** : Adopter de nouvelles méthodes de travail (virtuelles) et répondre aux besoins des employés lorsqu'ils se présentent.
- **Célébrer** : Stimuler le moral par des moments d'appréciation (structurés) et reconnaître les efforts, tels que la résilience, l'agilité d'apprentissage, le travail d'équipe et le soutien aux autres (« comment »).

Stratégies pour une gestion de la performance axée sur le développement

Étape 1. Conscience de soi chez le leader de personnes

Éléments sous-jacents du leadership des personnes

- Dynamique du pouvoir : Pression pour « connaître la réponse », agir comme un représentant de l'entreprise, gérer des agendas multiples, contrôler les ressources
- Dynamique sociale : Trouver un équilibre entre l'accessibilité et l'autorité, faire preuve de grâce plutôt que se laisser aller à l'indulgence, écouter plutôt que dire, accompagner plutôt que diriger
- Dynamique personnelle : Vos identités sociales, votre confort avec le pouvoir, vos expériences passées, vos niveaux de confiance envers les autres

Étape 2. Recadrer l'objectif et la texture des conversations sur la gestion de la performance

Des approches réactives :

- Considère la gestion de la performance comme une formalité
- Entame la conversation en ayant déjà une note en tête
- Considère la gestion de la performance comme l'aboutissement définitif du potentiel d'un employé
- Considère la conversation sur la gestion de la performance comme le point de bascule dans la carrière de l'employé

Aux approches proactives :

- Considère la gestion de la performance comme un moyen d'aligner et d'inspirer
- Attribue une note finale après avoir pris connaissance de l'autoévaluation de l'employé
- Considère la gestion de la performance comme un instantané de l'impact d'une personne sur une période donnée
- Considère la gestion de la performance comme le catalyseur d'une plus grande aptitude dans la carrière d'une personne

Approfondissez vos compétences en matière de leadership des personnes

Réfléchissez à votre optique et à votre relation au pouvoir :

Qu'est-ce que j'apprécie? Qu'est-ce qui est récompensé?

Comment est-ce récompensé?

Est-ce que j'apprécie la performance si elle se manifeste d'une manière qui n'est pas la mienne?

Soyez précis sur le langage et les attentes, et réalisez-les régulièrement :

Quel était l'objectif commun?

Qu'est-ce que je leur ai demandé de faire précisément?

Les instructions/attentes étaient-elles claires?

Ai-je régulièrement confirmé ou rectifié le tir?

Concentrez-vous sur les besoins collectifs et individuels de votre équipe, et soyez cohérent + patient :

Quels sont les besoins de l'équipe?

Quels sont les besoins de l'individu?

Comment est-ce que je tire parti des éléments forts de l'équipe pour soutenir les autres?

Comment est-ce que je mesure la croissance?

Mon calendrier de croissance est-il réaliste?

