



Intégration du nouveau leader

Réussissez la transition dans votre nouveau rôle

AlpRocket – Empowering Ideas for Success

Un cadre sur deux échouera dans les 18 premiers mois lors de leur transition. De l'autre moitié, de nombreux échoueront ne répondant pas aux attentes de ceux qui les ont nommés ou de ceux qui travaillent avec eux. Promus avec la plus haute estime, ils ont bien mérité leur promotion. Personne ne s'attend à ce qu'ils échouent. Mais ils échouent. Un tel échec est très coûteux pour l'entreprise et souvent fatal pour l'exécutif. Pourquoi cela arrive-t-il?

Ils échouent car leur promotion les place dans une situation de changement qu'ils ne maîtrisent pas. Des nouveaux dirigeants passent trop souvent à l'action dès le départ plutôt que de prendre du temps à écouter et apprendre avant d'agir.

Donc, en tant que nouveau leader, que pouvez-vous faire pour maximiser votre efficacité et celle de votre équipe à long terme?

Commencez tôt – Avant même de commencer vos nouvelles responsabilités, tout le monde dans la nouvelle entreprise va s'interroger sur votre style de leadership et votre première démarche. Fournissez à votre future équipe le réel VOUS dès le début et dissipez les spéculations.

Mettez l'accent sur la cohésion entre vous et votre équipe – Une fois dans votre nouveau rôle, visez à comprendre comment fonctionne votre nouvelle équipe, quelles sont leurs peurs et leurs espoirs, leurs forces et faiblesses individuelles et collectives. Assurez la clarté des rôles, promouvez des interactions et du soutien, célébrez le bon travail et le progrès accomplis.

Apprenez, écoutez, diagnostiquez et priorisez – Focalisez-vous sur le pouls de l'entreprise et l'environnement externe. Écoutez lesdits et les non-dits de vos principales parties prenantes internes et externes. Identifiez vos enjeux-clés tout en produisant quelques victoires rapides pour indiquer la direction.

Alignez votre équipe sur la culture, la stratégie, les ressources et la réalisation souhaitées – Dès le début, favorisez l'adhésion de votre équipe sur la culture qui va vous aider à surmonter les principaux défis. Définissez ensemble 3 à 5 initiatives stratégiques, vos batailles à gagner à

moyen terme. L'exécution compte, donc mettez vos meilleurs talents sur cela pour les développer et assurer le succès.

Communiquez efficacement et sans relâche au sein de toute l'entreprise. C'est le meilleur moyen de garder tout le monde au courant de ce que vous faites et au clair sur ce que leur contribution devrait être.

Mesurez, réalignez, répétez – Ce qui n'est pas mesuré, ne peut pas être géré. Il est essentiel de mesurer ce qui est mesurable et de réfléchir sur la façon d'évaluer le non-mesurable pour savoir si votre stratégie est efficace. Et quand vous détectez des déviations, comprenez pourquoi, réalignez et réévaluez.

Procurez-vous un sparing partner – Externe aux politiques de l'entreprise, il/elle va agir en tant que sparing partner pour vos réflexions et vos décisions-clés, et vous aidera à grandir, à la fois en tant que dirigeant d'entreprise et leader.

Votre succès sera assuré par une équipe motivée et par des priorités bien définies. Restez humble et apprenez de vos erreurs. Mettez tout de votre côté depuis le premier jour pour être dans la bonne moitié. La moitié qui réussit !

Pour plus d'information, visitez www.alprocket.com.

Sanja Fabio

E: sanja.fabrio@alprocket.com

Berardino Turchi

E: berardino.turchi@alprocket.com