

Question principale : comment un leadership responsable peut-il contribuer à la mobilisation des équipes ?

Approche méthodologique

Pour mieux cerner la question et apporter des réponses pertinentes, le Président a invité les participants à situer le contexte et à clarifier les concepts clés du sujet (équipe, mobilisation et leadership responsable).

Le groupe a situé la question dans le contexte des administrations publiques africaines où les leaders sont très attendus dans la définition de la vision, le pilotage, et la mobilisation des ressources humaines.

S'agissant de la définition des concepts ou mots clés de la question, le groupe a, de manière consensuelle, proposé les définitions suivantes.

Equipe : il est constitué de 15 personnes (restreinte) ou plus, qui concourent à la réalisation d'un objectif dans un contexte donné, dans un délai précis et avec des moyens bien identifiés. Le leader doit, dans cette perspective, procéder à l'identification des personnes avec qui il doit interagir directement pour mobiliser l'ensemble de l'équipe.

Mobilisation : ce concept renvoie à l'engagement et à la motivation d'un ou de plusieurs personnes derrière un objectif.

Leadership responsable : il renvoie à la capacité d'une personne à influencer et à inspirer positivement des personnes pour la réalisation d'un dessein. Par ailleurs, il fait référence à la personne qui porte le mandat d'une organisation et en incarne les valeurs.

Propositions de réponses à la question

Pour contribuer à la mobilisation des équipes, le leadership responsable doit :

- Réveiller l'intelligence collective de son équipe ;
- Avoir une bonne connaissance des outils et pratiques de motivation du point de vue de leur contenu et des leviers y afférents ;
- Mettre en place un système équitable qui permet au personnel de s'épanouir ;
- Impliquer et faire participer l'équipe dans la définition de la stratégie et la stabilisation des objectifs ;
- Mettre en place une structure organisationnelle pertinente et cohérente ;
- Responsabiliser les membres de l'équipe et définir un système de recrutement efficace ;
- Maîtriser les techniques de négociation, d'animation et de direction ;
- Mettre en place, de manière concertée, une infrastructure ou une charte éthique qui définit les valeurs et la posture que les membres de l'équipe doivent adopter ;

- Mettre sur pied un système d'évaluation et de rémunération de la performance ;
- Mettre en place un système de valorisation des efforts consentis par les membres de l'équipe pour la réalisation des objectifs (oscar du meilleur agent, ...)
- Prendre en charge le développement personnel de chaque membre de l'équipe ;
- Susciter l'engagement des membres de l'équipe.