

Profil des compétences de coordination

l'audit du savoir faire des managers

Le Profil des Compétences de Coordination (LSI) établit un diagnostic très précis des capacités de leader du manager et fournit les indications utiles à son perfectionnement.

L'analyse, contenue dans un document de 20 à 50 pages, est fondée sur un questionnaire auquel répondent le manager lui-même, les membres de l'équipe, des supérieurs voire des pairs hiérarchiques. Le LSI constitue une base de dialogue fondamentale pour identifier avec le manager les axes de développement de ses compétences de meneur d'hommes.

LSI, un diagnostic qui établit ...

- le taux de satisfaction pour chaque compétence
- l'importance relative des compétences, les priorités de management
- les écarts d'appréciation entre les divers groupes d'évaluateurs
- le rapport aux normes statistiques
- le rapport avec le Profil TMI des préférences personnelles dans le travail
- un programme de formation spécifique



Une présentation textuelle, quantitative et graphique

Nb. : Bien que le but principal visé avec le LSI soit d'améliorer la coordination du groupe et non pas de "juger" le coordinateur, ce dernier se voit néanmoins mis sur la sellette. Ainsi pour différentes raisons certains évaluateurs peuvent être poussés à donner des réponses biaisées, "politiques" (trop positives ou, plus rarement, trop négatives).

Avant de faire remplir les Index LSI il est donc important d'instaurer des règles de jeu fondées sur la confiance. L'atmosphère doit être franche, positive et tournée vers le progrès. Chacun doit répondre au plus près de "son âme et conscience", avec le souci d'améliorer le fonctionnement de l'équipe.

Le LSI mesure 11 compétences de coordination

Ce que doivent faire les managers pour mobiliser et orienter les énergies de l'équipe :

- **Ecouter activement** : ils écoutent avant de juger.
- **Communiquer** : ils échangent régulièrement avec les membres de l'équipe.
- **Conseiller et résoudre les problèmes** : ils sont disponibles et savent surmonter les obstacles.
- **Développer l'équipe** : ils assurent l'équilibre des talents au sein de l'équipe.
- **Répartir le travail** : ils distribuent les tâches en fonction des compétences et des préférences individuelles.
- **Créer la confiance** : ils encouragent le respect, la compréhension et la confiance entre les collaborateurs.
- **Déléguer** : ils confient le travail qu'ils ne doivent pas impérativement effectuer personnellement.
- **Montrer l'exemple** : ils montrent l'exemple et font accepter par l'équipe des normes élevées de qualité.
- **Fixer les objectifs** : ils fixent avec l'équipe des défis stimulants et exercent une constante pression pour améliorer la performance.
- **Interface interne et externe** : ils coordonnent et représentent efficacement les membres de l'équipe.
- **Faire participer à la prise de décision** : ils font participer les membres de l'équipe à la résolution des problèmes importants.

Parmi les applications du LSI :

- ✓ *entretien d'appréciation*
- ✓ *audit et formation du manager*
- ✓ *audit et développement d'équipe*
- ✓ *audit et développement du management de l'entreprise*
- ✓ *écoles de cadres*