



Les outils complémentaires

Ce contenu est un complément à la lecture de **LA BIBLE DU MANAGER** (collection *L'essentiel du Management*, ESF éditeur, disponible chez votre libraire) pour vous permettre une réappropriation efficace des principes développés dans le livre. Il est uniquement téléchargeable sur www.capital.fr/management-outils.



Reconnaissez les potentiels

« Je suis trop payé pour ce que je fais et pas assez pour ce que je suis capable de faire. »

Mozart

Le potentiel définit les marges de progression de votre collaborateur sur ses activités actuelles et les activités nouvelles que vous pourrez lui confier à l'avenir. Un potentiel peut donc être objectivement faible, moyen ou fort.

Si un collaborateur a un réel potentiel mais que celui-ci n'est ni reconnu, ni exploité et encore moins mis en valeur, il peut rapidement se sentir frustré. Les risques de conflits sont alors élevés...

Vous souciez-vous des potentiels ?

Des six erreurs fréquentes touchant les potentiels, quelles sont celles que vous pourriez commettre ?

- Je me préoccupe peu des potentiels.
- Je me concentre uniquement sur les résultats.
- Je ne suis pas suffisamment à l'écoute de mes collaborateurs et de leurs envies.
- Je ne crée pas de lien fort entre leurs activités et leurs potentiels.
- J'applique le même style de management quel que soit le potentiel.
- Je ne cherche pas à valoriser les potentiels.

Si vous avez coché quatre cases ou plus : attention, conflits droit devant !

Potentiels et résultats

Il est important de distinguer résultats et potentiel : un mauvais résultat à court terme peut très bien occulter un fort potentiel !

En fonction de leurs résultats et de leur potentiel, vous avez (en simplifiant) quatre types de collaborateurs : les « Piliers » ; les « Branche mortes » ; les « Étoiles » ; les « Espoirs ».

Identifiez-les en complétant ces quatre cases.

fort	2	4	Corrigé 4. Étoile. 2. Pilier ; 3. Espoir ; 1. Branche morte ;
Résultats faible	1	3	
	faible	Potentiel	fort

Potentiel et envie

La notion d'envie joue un rôle important dans la valorisation des potentiels. C'est en effet parce que l'on souhaite progresser que l'on se donne les moyens d'acquérir de nouvelles compétences ou de développer de nouvelles qualités pour réussir.

Parlez avec vos collaborateurs de leurs désirs professionnels, soyez attentif à leurs motivations.