

ÊTES-VOUS UN LEADER ?

VOICI 12 FAÇONS POUR VOUS EN ASSURER

Comportement et compétences attendus d'un Leader Eurofins

1. VISION

Définir et communiquer une vision et une stratégie claires

1. Développer une vision de l'avenir passionnante et centrée sur le client – Être ambitieux.
2. Déployer des stratégies pour faciliter la réalisation de cette vision.
3. Utiliser différents moyens de communication afin d'assurer que la vision et la stratégie soient connues de tous.
4. Échanger avec les équipes afin de vérifier et d'améliorer leur compréhension de la vision et de la stratégie.

2. OBJECTIFS

Fixer des objectifs ambitieux alignés avec la vision et la stratégie

1. Mettre en place des plans d'actions avec des responsabilités clairement définies.
2. Lever les obstacles pour permettre aux équipes de mettre en oeuvre la stratégie.
3. Fixer des objectifs cohérents avec la vision et la stratégie (chacun sait comment contribuer opérationnellement à la mise en oeuvre de la stratégie).
4. Garder les objectifs simples, focalisés, et maintenir un cap cohérent.

3. OBSESSION DU CLIENT

Être un partenaire fiable qui inspire confiance à ses clients

1. Travailler avec passion pour dépasser les attentes des clients et gagner leur confiance.
2. Solliciter systématiquement l'avis des clients pour constamment améliorer leur expérience de nos services.
3. Encourager ses équipes à partager leurs connaissances avec leurs clients pour les aider à atteindre leurs objectifs.

4. RECRUTER LES MEILLEURS

Attirer, développer et retenir les talents

1. Déployer beaucoup d'énergie et de temps pour identifier et recruter les meilleurs.
2. Rehausser les exigences en termes de performance à chaque recrutement et promotion.
3. Reconnaître les talents exceptionnels et leur donner des missions intégrant un véritable rôle de management.
4. S'assurer que les plus performants s'épanouissent et donnent le meilleur d'eux-mêmes.

5. INSPIRER

Susciter la passion pour atteindre d'excellents résultats

1. Démontrer une forte capacité à obtenir des résultats de grande qualité.
2. Fixer les exigences les plus élevées, et réaliser toujours plus que ce qui est requis.
3. Créer une tension positive pour tirer le meilleur de chacun.
4. Toujours viser et reconnaître l'excellence.

6. RESPONSABILISER

Responsabiliser et motiver ses équipes

1. Créer ou favoriser un environnement dans lequel chacun peut réussir, progresser et apporter sa contribution tout en s'épanouissant.
2. Témoigner sa confiance.
3. Se montrer attentif aux motivations de chacun.
4. Permettre à chacun de mettre en oeuvre ses idées.
5. Challenger les équipes de façon constructive.

7. EXÉCUTION

Assurer la réalisation des stratégies

1. Piloter les progrès réalisés à l'aide d'indicateurs de performance pour chaque action clef. Devenir rapidement opérationnel quand la situation dérape.
2. Mettre en oeuvre rapidement et efficacement les décisions.
3. Rester attentif aux détails, et aller en profondeur quand la situation le requiert. Aucune tâche n'est indigne.

8. RÉSULTATS & APPROPRIATION

Réaliser une croissance rentable et durable

1. Rechercher sans relâche des moyens pour améliorer la rentabilité de l'activité.
2. Financer les idées à fort impact.
3. Maintenir l'équilibre entre les objectifs de rentabilité à court terme et la croissance innovante à long terme.
4. Être très attentif aux coûts. Utiliser les ressources de la société de manière frugale, comme si c'étaient les siennes.

9. ACTION

Encourager la proactivité et les initiatives

1. Faire preuve d'un fort penchant pour l'action.
2. S'appuyer sur des données chiffrées, mais être prêt à décider sur la base d'informations incomplètes : beaucoup de décisions sont réversibles.
3. Comprendre que la rapidité d'action est importante.
4. Valoriser l'intuition et la prise de risques calculés.

10. SERVIR DE MODÈLE

Diriger par l'exemple et gagner la confiance de ses équipes

1. Faire preuve d'une forte capacité à atteindre d'excellents résultats.
2. Garder le cap, rester simple et cohérent.
3. Écouter attentivement, parler honnêtement, mais traiter chacun de manière respectueuse.
4. Communiquer clairement les attentes, les instructions et les exigences.
5. Être exemplaire, montrer son engagement.
6. Faire preuve d'intégrité et être crédible. Être tenace.
7. Être frugal : accomplir plus avec moins de ressources.
8. Faire preuve de courage. Contester et questionner jusqu'à être convaincu, mais s'investir pleinement une fois la décision prise.

11. INITIER LE CHANGEMENT

Initier et conduire le changement dans un avenir incertain

1. Toujours remettre en question le statu quo (Pouvons-nous faire mieux ? Pouvons-nous faire autrement ?).
2. Identifier très rapidement les opportunités.
3. Présenter des alternatives, des solutions créatives pour satisfaire des besoins, des problèmes et des attentes laissés sans réponse.
4. Créer une culture qui encourage le changement et l'innovation.

12. OUVERTURE D'ESPRIT

Favoriser/promouvoir la construction d'un réseau interne afin d'optimiser les opportunités de développement

1. Agir dans l'intérêt de l'Entreprise dans son ensemble, au-delà de son équipe.
2. Chercher en permanence à attirer des hauts potentiels du réseau et promouvoir les meilleurs membres de son équipe au sein du Groupe.
3. Encourager le travail transversal en équipes pluridisciplinaires et multi-activités.

Principes du Leadership chez Eurofins

Comment le Comité Exécutif du Groupe dirige et organise Eurofins

Eurofins est un réseau décentralisé, non bureaucratique et dynamique de sociétés indépendantes dirigées par des entrepreneurs. Les membres du Comité Exécutif du Groupe et les directeurs de secteur d'activité, agissent comme des actionnaires à l'égard des Présidents des sociétés composant le réseau. Ils ont pour mission de :

1 Mettre en place le cadre dans lequel les dirigeants des entreprises du réseau peuvent réussir :

- a) Regrouper les activités qui s'adressent à un même marché homogène (au niveau local ou global, selon le niveau de décision du client) et qui sont de taille suffisante pour être efficaces sous la direction d'un dirigeant ; ce Président/ Directeur Général autonome et responsable définit la stratégie pour son entreprise ou groupe d'entreprises selon une vision ambitieuse.
- b) Laisser une pleine autonomie d'action.
- c) Apporter le soutien requis.

2 Sélectionner, développer & retenir les meilleurs Leaders

- a) Encourager une méritocratie basée sur la création de valeur.
- b) Récompenser la croissance de profit économique (EP) en partageant la création de valeur avec des Leaders exceptionnels.

3 Allouer les capitaux en fonction de la croissance de l'EP/ROCE (rentabilité sur les capitaux investis)

4 Les règles du jeu incluent une totale transparence & des outils et des politiques de gestion communs