

## Communiqué de Presse

Nanterre, le 25 octobre 2016

### « Quels leaders pour demain ? »

Right Management présente son modèle de leadership :

#### Le P3 Leader Model

Dans un environnement caractérisé par la transformation permanente des entreprises et le changement rapide, les modèles traditionnels de leadership s'avèrent peu efficaces. En réponse à ces évolutions, Right Management, marque de ManpowerGroup, propose un nouveau modèle de leadership : Le **P3 Leader Model (People, Purpose, Performance)**, adapté à cette nouvelle ère : l'Ere des Talents<sup>1</sup>. Un modèle conçu pour accompagner les entreprises dans l'identification de leurs leaders, le développement de leurs compétences, et la mesure de leur efficacité au service de la performance de l'organisation.

Aujourd'hui, **87 % des organisations** estiment **ne pas avoir identifié en leur sein les futurs leaders** nécessaires à leur développement<sup>2</sup>. Les précédentes études mondiales de Right Management indiquent que **dans 40 % des entreprises**, les leaders ne sont pas prêts à faire face aux problématiques auxquelles ils seront confrontés dans les trois à cinq prochaines années<sup>3</sup>. De même, **seuls 20 % des hauts potentiels** parviennent à atteindre les niveaux les plus élevés du leadership<sup>4</sup>.

« Les faits sont là : les programmes de leadership actuels ne sont donc pas à la hauteur des défis qui se présentent aujourd'hui aux entreprises » prévient **Jean Giboudeaux, Directeur Général de Right Management**. « Il est temps de changer notre conception du leadership, notre manière d'identifier les leaders de demain ainsi que la façon dont on les aide à développer leurs compétences ! »

---

<sup>1</sup> L'Ere des Talents, concept conçu et lancé par ManpowerGroup en 2011, désigne une nouvelle époque où le Talent a devancé le Capital en tant qu'avantage compétitif pour les organisations.

<sup>2</sup> Source: "Talent Management: Accelerating Business Performance", Right Management, 2014

<sup>3</sup> Source: "Strategic Leadership Development: Global Trends and Approaches", Right Management and The Conference Board 2013.

<sup>4</sup> Source: "How to Unleash the High Potential Talent in Your Organization", Right Management 2014.

Dans un environnement en évolution constante, les organisations sont confrontées dans leur fonctionnement à des modèles de leadership traditionnels qui ne les accompagnent pas toujours efficacement dans leur développement. C'est en identifiant les leaders de demain et en développant leurs compétences en leadership qu'elles y parviendront. C'est ce nouveau modèle que propose Right Management.

## Ce modèle comprend deux volets.

### 1. La détection des leaders par l'évaluation des attributs personnels<sup>5</sup> au leadership

- **L'adaptabilité** : être à l'aise avec l'ambiguïté, la complexité et l'incertitude. C'est l'aptitude à guider une entreprise en période de transformation
- **La détermination** : tourner son énergie vers l'action, avec une volonté de succès pour l'entreprise et soi-même. C'est mettre constamment toute son énergie vers l'atteinte de ses objectifs.
- **L'endurance** : avoir un niveau élevé de résistance (intellectuelle et émotionnelle) face aux difficultés, faire preuve de résilience par la capacité à se relever de ses échecs
- **L'acuité intellectuelle** : être curieux intellectuellement, avoir l'envie d'apprendre constamment, être en capacité de comprendre rapidement une nouvelle idée et son intérêt pour l'entreprise.

Ces traits de caractère forment la base sur laquelle pourront être développées les **compétences de leadership**.

« Le P3 Leader Model de Right Management, pour **People, Purpose, Performance**, repose sur **3 compétences-clés** essentielles pour un leadership efficace : **déployer les talents, accélérer la performance et oser diriger**. Le P3 Leader Model permet une approche simple et fiable à la différence des autres modèles trop complexes pour être retenus et appliqués», déclare **Jean Giboudeaux, directeur général de Right Management France**.

« **Il faut changer l'ordre des priorités** : aujourd'hui, l'impact d'un leader est aussi évalué au travers de l'engagement et de la contribution de ses collaborateurs, à sa capacité à développer leurs compétences, un aspect tout aussi important pour une entreprise que ses performances financières ! » poursuit **Jean Giboudeaux**.

---

<sup>5</sup> Right Management a identifié 4 aptitudes innées au leadership sur la base de travaux de recherche et d'entretiens avec plus de 400 leaders.

## 2. Le développement des compétences de leadership

- **Déployer les Talents** – *Agir avec intégrité pour gérer, développer et inspirer les Talents.*
- **Accélérer la performance** – *Constituer des équipes fortes et des organisations flexibles*
- **Oser diriger** – *Remettre en question le statut-quo pour saisir des opportunités.*

Le *P3 Leader Model* de Right Management est différenciant en ce sens qu'il permet de **mesurer le retour sur investissement (ROI)** des mesures préconisées.

**Quelques indicateurs de performance (KPI)** proposés par Right Management à ses clients :

- Une culture d'entreprise plus humaniste (évaluer la culture avant/après)
- Une contribution individuelle porteuse de sens (évaluer l'engagement des salariés avant/après)
- Des carrières gagnant/gagnant
- Des collaborateurs plus engagés
- Une amélioration de la performance business (mesure avant/après)

**Pour consulter le livre blanc complet, rendez-vous sur :**

<http://www.rightmanagement.fr/wps/wcm/connect/right-fr-fr/microsites/quels-leaders-pour-demain>

### **A propos de Right Management**

Expert mondial en management des carrières au sein de ManpowerGroup, Right Management accompagne ses clients pour répondre à leurs enjeux de transformation RH en facilitant le développement des trajectoires professionnelles de leurs collaborateurs. Depuis 35 ans, nous sommes au service de 70% des 500 plus grandes entreprises mondiales, et ce dans plus de 50 pays à travers le monde.

Nous déployons notre offre au niveau national et à l'international, en support de la stratégie de l'entreprise, en mode projet ou de façon individuelle, à travers 5 expertises :

- Mise en œuvre de dispositifs de mobilité
- Outplacement
- Evaluation
- Coaching
- Développement du leadership

Pour en savoir plus : [www.rightmanagement.fr](http://www.rightmanagement.fr)

### **Contact Presse ManpowerGroup**

Stéphanie Prévost - 01 57 66 11 40 / 06 27 02 32 12  
[stephanie.prevost@manpower.fr](mailto:stephanie.prevost@manpower.fr)