

# Le rôle essentiel du leader : générateur d'énergie



« Dit simplement, le travail d'un leader est d'énergiser les autres. Notez que je ne dis pas que cela est une partie de leur travail; C'EST LEUR TRAVAIL.

Il n'y a pas de moment où le leader n'est pas responsable d'énergiser les autres. Chaque interaction du leader va soit énergiser positivement les gens, soit libérer leur énergie négative. »

*Noel Tichy*

## Imaginez le scénario suivant :

*Vous travaillez dans une organisation où les gens sont fatigués, désengagés ou détachés. Le climat n'est pas rose. En tant que gestionnaire, vous travaillez fort, mais vous sentez que vous n'êtes pas nécessairement à votre meilleur. Vous êtes souvent distrait et êtes incapable de vous concentrer plus que quelques minutes. Vous vivez beaucoup de stress et avez de la difficulté à être à l'écoute et présent. Vous êtes d'humeur variable et même si vous faites des efforts pour le cacher, vous savez que vos collaborateurs sentent parfois votre impatience et votre frustration. Votre équipe fait un travail correct, mais vous savez qu'elle a le potentiel de faire beaucoup plus. Vous n'avez simplement pas l'énergie pour les aider à passer à la vitesse supérieure.*



## Maintenant, imaginez un scénario différent :

*Vous travaillez dans une organisation où vous sentez qu'il y a un « buzz ». Tout n'est pas parfait, mais il y a un réel enthousiasme à surmonter les défis que rencontre l'organisation et à faire vivre sa mission. Les gens sont créatifs, collaborent et s'entraident. Comme gestionnaire, vous avez beaucoup de pression, mais vous mettez en place des stratégies qui vous permettent de demeurer performant sans vous brûler. Vos journées sont productives, vous vous sentez au bon endroit et votre énergie est contagieuse. Votre équipe est mobilisée et alignée sur les objectifs à atteindre. Les gens qui mettent les pieds dans votre département vous font d'ailleurs remarquer qu'ils ressentent cette énergie positive au contact des membres de votre équipe.*



Au sein des organisations, on réalise de plus en plus que l'énergie humaine est LA ressource la plus précieuse.

Au fil des pages qui suivent, vous découvrirez sur quoi le leader peut agir pour devenir un générateur d'énergie.



**L'énergie se définit. L'énergie se mesure. L'énergie se travaille.  
L'énergie s'active.**

## POURQUOI PARLER D'ÉNERGIE?

De nombreuses études le démontrent : une forte proportion d'employés se sent désengagée, dépassée ou épuisée au travail. Le rythme effréné et les changements constants mettent beaucoup de pression sur les leaders et leurs équipes. La demande dépasse la capacité. Faire toujours plus, toujours plus vite, mine l'énergie, la concentration, la créativité, la passion. Dans ce contexte, plusieurs organisations consacrent des efforts et des ressources considérables à mesurer et à mettre en place des actions pour accroître l'engagement des troupes afin d'améliorer la performance individuelle et collective.

### Or, l'engagement ne suffit pas.

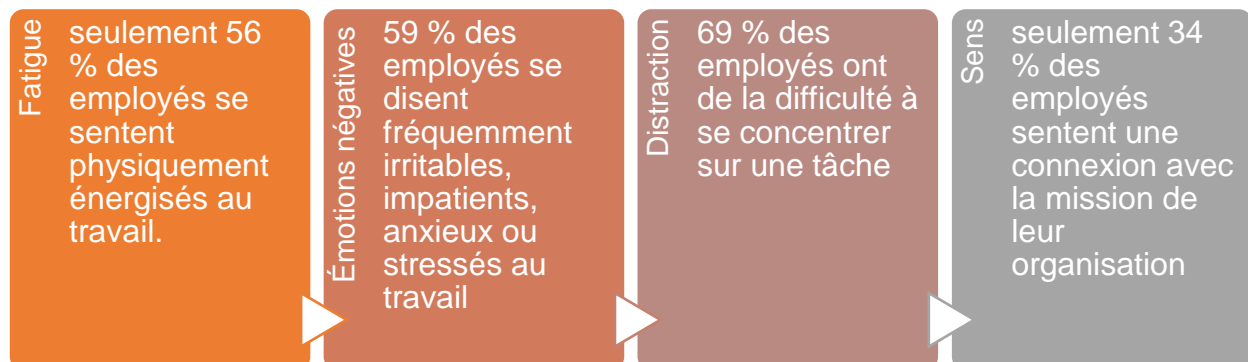
L'engagement est essentiel, fondamental, élémentaire. Mais tout seul, il est insuffisant.

En 2012, Towers Watson a mené une étude auprès de 33 000 personnes dans le monde. Leur principale conclusion : la définition traditionnelle de l'engagement – la volonté de fournir un effort discrétionnaire au travail – ne suffit plus. Dans un monde de demande sans cesse croissante, la volonté ne garantit pas la capacité. Une personne peut être très engagée, mais ne pas avoir assez « d'essence dans le réservoir » pour agir.

**La capacité d'une organisation à atteindre ses objectifs dépend du niveau d'énergie de ses leaders et employés, pas seulement de leur niveau d'engagement.**

Sans énergie, il ne peut y avoir de performance durable.

En 2016, la firme *The Energy Project* a effectué une recherche dont les constats sont frappants : les employés d'aujourd'hui sont épuisés, émotivement vidés, incapables de focaliser leur attention et en manque de sens au travail :

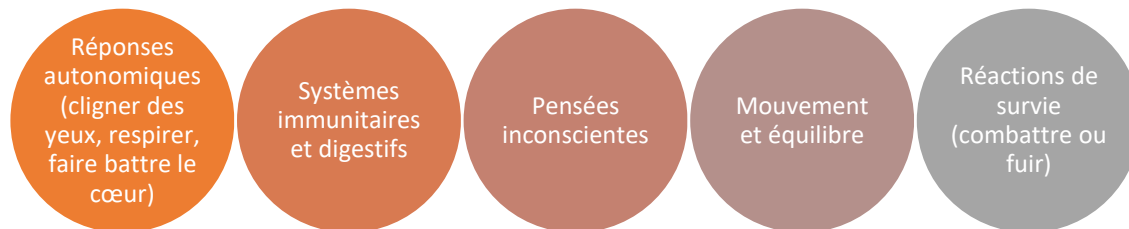


## LE RÔLE ESSENTIEL DU LEADER : GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE

L'humain, comme tout autre système, a besoin d'énergie pour fonctionner. Notre cerveau, même s'il ne fait qu'environ 2 % de notre poids, consomme près de 20 % de notre énergie! Il est le siège des fonctions dites « exécutives », qui nous permettent d'analyser de l'information, faire des liens, raisonner, prioriser, se contrôler, mémoriser, prendre des décisions et planifier. Quand notre cerveau manque d'énergie, les fonctions exécutives sont les premières touchées. Il va donc sans dire qu'un niveau d'énergie optimal est indispensable pour que notre cerveau fonctionne correctement et que nous puissions travailler à notre meilleur.

Essayez d'imaginer de quoi aurait l'air une journée de travail si vos fonctions exécutives ne fonctionnaient pas. Qu'est-ce qui resterait si vous n'aviez pas la capacité d'analyser, vous concentrer, vous contrôler et prendre des décisions? Il vous resterait les réactions du cerveau dites « primitives ».

Quand l'énergie est à un faible niveau, le cerveau priorise l'utilisation de son énergie pour les fonctions de survie :



Le corps utilise l'énergie de façon judicieuse : il considère la survie comme une nécessité et l'épanouissement de soi comme un luxe. Ainsi, lorsque que votre niveau d'énergie est faible, vos fonctions intellectuelles de base sont préservées, mais votre cerveau ne fonctionne pas à son plein potentiel. Les travailleurs dans notre économie du savoir actuelle ont besoin de maximiser leur énergie, car ce sont les fonctions exécutives qui leur permettent de bien accomplir leur travail.



### QU'EST-CE QUE L'ÉNERGIE?

C'est la capacité à produire un travail. C'est aussi une force en mouvement.

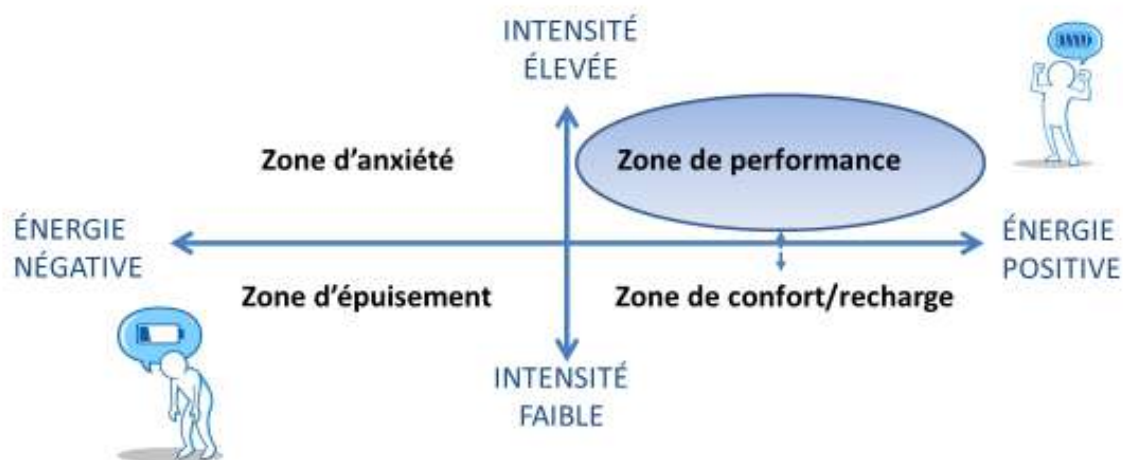
Assez important dans le contexte actuel des organisations, n'est-ce pas?

**L'énergie est la capacité à produire un travail.**

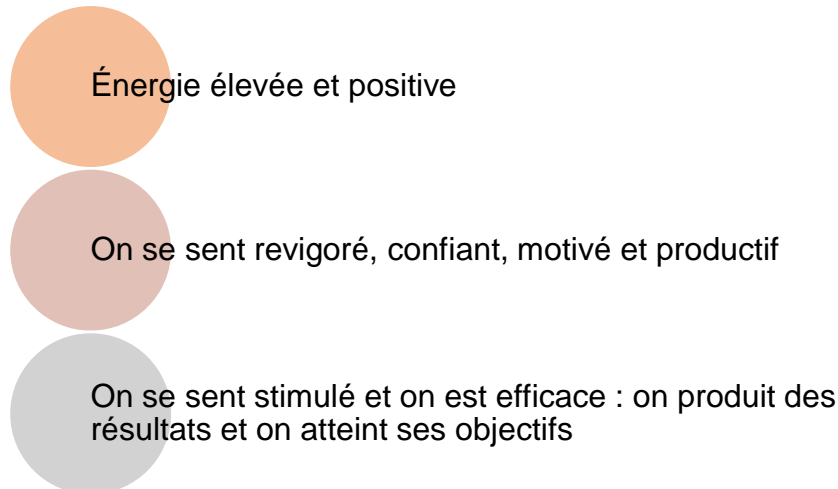
**L'énergie est le carburant nécessaire pour que les individus et les organisations puissent atteindre leurs objectifs et faire face aux transformations, tout en préservant le bien-être et la santé des personnes.**

Une étude du *Massachusetts Institute Technology* (MIT) révèle que la performance est directement reliée au niveau d'énergie dans une organisation. Le leader joue un rôle important : il doit s'assurer que les employés déploient leur énergie pour réaliser la mission et les objectifs de l'organisation. Mais pour y arriver, il doit d'abord s'assurer d'avoir lui-même un niveau d'énergie optimal.

### LES ZONES D'ÉNERGIE HUMAINE

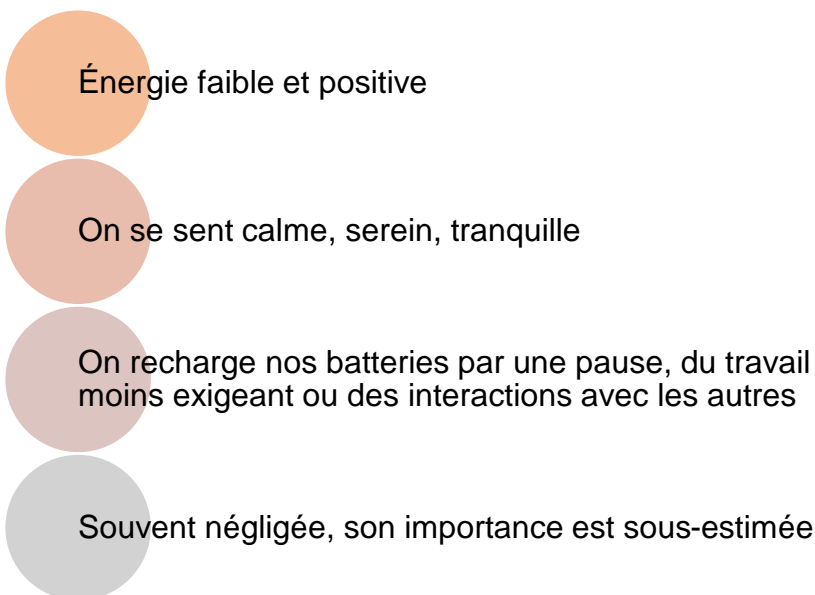


## » ZONE DE PERFORMANCE

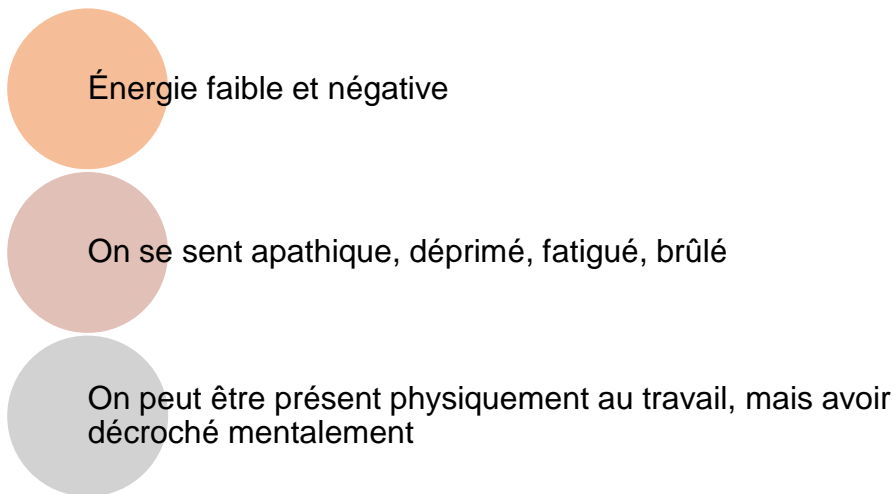
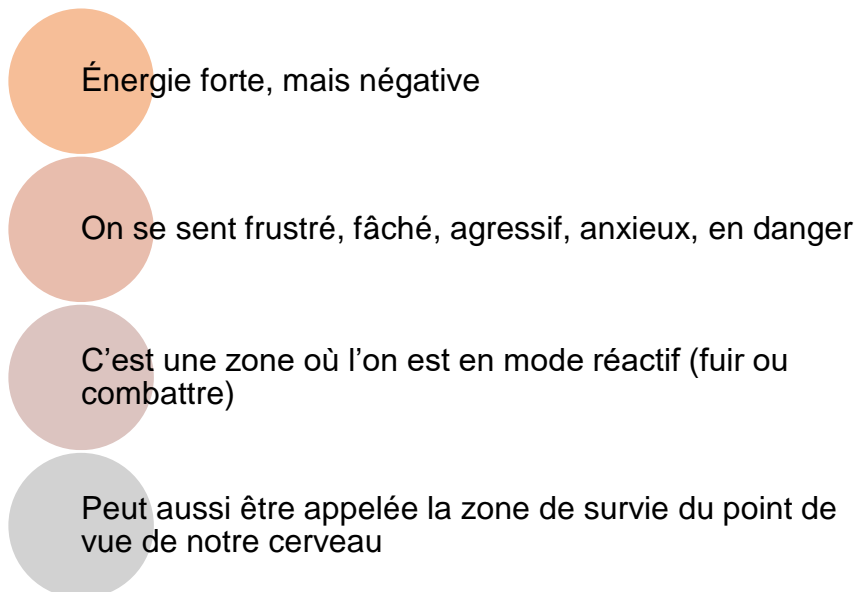


La zone de performance, c'est là où l'on souhaite passer le plus de temps possible, mais on ne peut y être 100 % du temps. Il est essentiel d'aller régulièrement dans la zone de recharge pour éviter de se retrouver dans la zone d'épuisement.

## » ZONE DE CONFORT/RECHARGE



Osciller entre des périodes dans la zone de performance et dans la zone de recharge est une action clé pour une performance optimale. Cette pratique devrait être encouragée davantage dans le monde du travail. Comme leader, il faut se donner le droit à ces périodes de recharge et surtout, il faut donner à ses employés la marge de manœuvre nécessaire pour se retrouver dans la zone de recharge de façon intermittente.

**» ZONE D'ÉPUISEMENT****» ZONE D'ANXIÉTÉ**

## LE RÔLE ESSENTIEL DU LEADER : GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE

Nous nous retrouvons dans la zone de survie lorsque nous avons un sentiment de menace ou de danger. Il y a des milliers d'années, cette menace ou ce danger était un mammoth. Maintenant, notre cerveau perçoit parfois des situations au travail comme des menaces. Un gestionnaire qui ne reconnaît pas le travail, un échéancier serré, un projet stressant ou se sentir injustement traité sont toutes des situations que le cerveau perçoit comme des menaces. Et il réagit de façon démesurée en nous amenant dans la zone d'anxiété. Notre cerveau ne fait pas la différence entre une menace réelle à sa survie (ex. un mammoth qui fonce sur nous) et une « fausse menace » (ex. un patron qui critique).

Physiologiquement, notre corps se met en mode « fuir ou combattre ». Notre corps est envahi par les hormones de stress. Nos muscles se crispent, notre pression augmente, notre respiration s'accélère. Le sang est redirigé de notre cerveau à nos membres pour nous préparer à réagir à la menace. Par conséquent, notre cerveau rationnel (siège de nos fonctions exécutives) ne fonctionne pas à son meilleur, car il est en mode survie. Il est occupé à réagir négativement à son environnement, à se défendre ou à se battre, plutôt qu'à accomplir des choses productives. Cette énergie est corrosive. Cette zone est très drainante et peut mener à la zone d'épuisement à long terme.

Au travail, il est normal de se retrouver dans chacune des quatre zones à un moment ou un autre. Certaines situations nous amèneront dans la zone d'anxiété; la clé est de développer des stratégies de gestion de son énergie pour y aller le moins souvent possible, éviter d'y demeurer trop longtemps afin de ne pas se retrouver dans la zone d'épuisement à long terme.



## LES DIMENSIONS DE L'ÉNERGIE

Contrairement à une machine, l'humain a besoin de plusieurs sources d'énergie pour être à son meilleur. Il existe trois dimensions à l'énergie humaine.



Ces trois dimensions sont interreliées, elles s'alimentent l'une et l'autre. C'est la combinaison des trois qui permet d'atteindre une performance équilibrée résultant de l'engagement, la productivité et le bien-être au travail.

### » L'ÉNERGIE PHYSIQUE

#### **C'est la quantité d'énergie.**

C'est la source d'énergie fondamentale pour l'humain. Elle représente la vitalité, la capacité à passer à l'action et à faire des progrès, l'impulsion pour faire arriver les choses. Si cette énergie est faible, non seulement nous sommes moins alertes, mais cela affecte également notre capacité à gérer nos émotions, à demeurer concentré, à penser de façon créative et à nous réaliser dans notre travail.

### » L'ÉNERGIE ÉMOTIONNELLE

#### **C'est la qualité de l'énergie.**

Les émotions que nous ressentons influencent profondément la façon dont nous travaillons. Il existe des conditions particulières, d'un point de vue émotif, qui nous permettent de performer à notre meilleur. Les émotions négatives drainent notre énergie alors que les émotions positives l'activent en sécrétant certaines substances neurochimiques dans notre cerveau.

### » L'ÉNERGIE MENTALE

#### **C'est la direction de l'énergie.**

L'énergie mentale permet de concentrer son énergie au bon endroit, d'être alerte et d'utiliser sa matière grise de façon efficace. Lorsque l'énergie mentale est faible, nous sommes distraits, moins présents et moins clairs sur les objectifs et tâches à réaliser.

**LE LEADER GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE : ÉNERGISÉ ET ÉNERGISANT**

---

Pour atteindre la zone de performance de façon durable, les leaders doivent :

- ✓ Apprendre à gérer leur énergie physique, mentale et émotionnelle de façon optimale et équilibrée
- ✓ Devenir des activateurs d'énergie pour leurs équipes

Le leader, par ses comportements, peut être soit un draineur d'énergie, lorsqu'il génère des émotions négatives, soit un activateur d'énergie, lorsqu'il génère des émotions positives.

« Le tout premier rôle du leader est de gérer sa propre énergie et ensuite, de contribuer à énergiser les gens autour de lui. »  
- Peter Drucker

Pour un gestionnaire, il est important de prendre conscience d'abord de son propre niveau d'énergie, car elle influence directement celle de son équipe. En effet, l'énergie se propage... comme un virus! Plus une personne a du pouvoir dans une organisation, plus cet impact est important. Un leader a donc le potentiel de « contaminer » positivement ou négativement l'énergie de son équipe.

**LA FORMULE DU LEADER PERFORMANT ET ÉQUILIBRÉ, GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE**

---

En nous basant sur des années d'expérience comme leader d'équipes de travail et consultant auprès de gestionnaires, combinées aux recherches en neurosciences et en psychologie positive, nous avons développé une formule unique pour augmenter l'énergie et la performance des leaders :

$$P = E^2 = (5C)^2$$

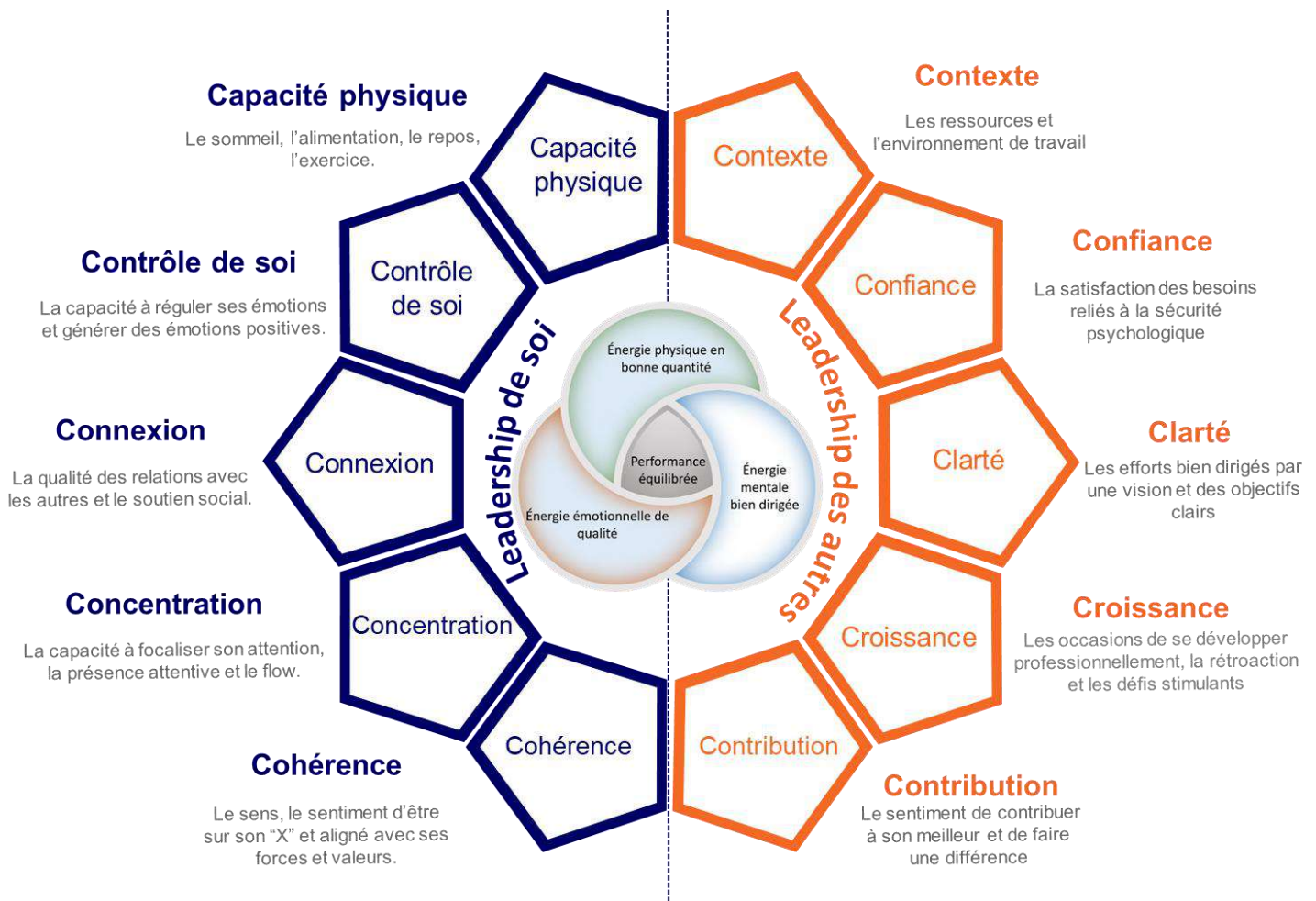
$$\text{Performance du leader} = \text{Énergie personnelle} \times \text{Énergie de son équipe} = (5C)^2$$

Pour être dans la zone de performance, le leader peut agir sur les leviers reliés à son énergie personnelle (leadership de soi), qui auront un effet multiplicateur sur les leviers influençant l'énergie de son équipe (leadership des autres).

## LE RÔLE ESSENTIEL DU LEADER : GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE

Voici les dix facteurs clés sur lesquels le leader peut agir pour activer son énergie et celle des autres.

$$P=E^2=(5C)^2$$

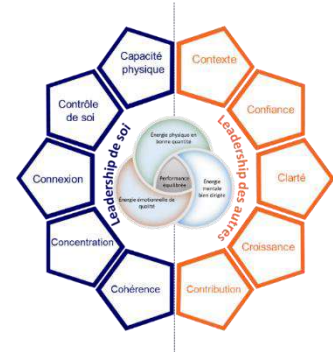


**5 LEVIERS POUR GÉRER SON ÉNERGIE PERSONNELLE EN TANT QUE LEADER**

## 1. CAPACITÉ PHYSIQUE

**Représente les éléments de base qui sont sources de vitalité pour l'humain : le sommeil, l'alimentation, l'exercice physique et le repos.**

Être en santé procure une fondation solide pour avoir un niveau d'énergie élevé, tant d'un point de vue physique, émotionnel que mental. Travailler dans sa zone de performance requiert que le « système d'opération » fonctionne de façon optimale. Le sommeil, l'exercice, l'alimentation, le repos du corps et de l'esprit ont des effets directs sur la vitalité, mais aussi sur la chimie de notre cerveau. La capacité à gérer ses émotions et à rester alertes dépendent également de notre santé physique. Les études en neurosciences démontrent que les facteurs liés à la santé physique influencent directement nos fonctions cognitives, ainsi que la performance au travail, la capacité d'apprendre, la résilience et la capacité à faire face au stress. De par son rôle, un leader est souvent confronté à beaucoup de pression et de stress; avoir une solide fondation physique est essentiel et requiert l'adoption de bonnes habitudes au quotidien.



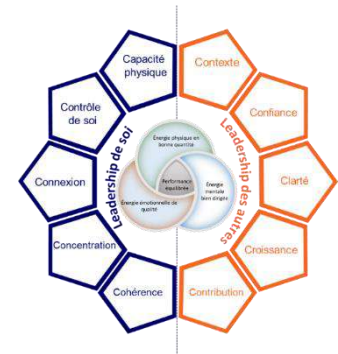
## 2. CONTRÔLE DE SOI

**Représente la capacité à reconnaître et réguler ses émotions ainsi qu'à générer des émotions positives.**

Il y a encore, dans plusieurs organisations, une attente implicite qu'on devrait garder nos émotions à la maison. Pourtant, les émotions sont essentielles à notre fonctionnement. Elles sont impliquées dans la prise de décision, la mémorisation, l'apprentissage, la collaboration. Les émotions nous influencent et influencent les gens autour de nous, qu'on le veuille ou non. Le leader ne doit pas être dénué d'émotion. Lorsqu'on parle de contrôle de soi, on parle, d'une part, de la capacité à traiter les émotions négatives pour éviter qu'elles prennent le dessus sur notre cerveau rationnel et d'autre part, de la capacité à générer des émotions positives qui augmentent notre énergie et celle des autres.

## LE RÔLE ESSENTIEL DU LEADER : GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE

Lorsque nos pensées et nos émotions sont positives, notre cerveau libère des substances chimiques telles que la dopamine, l'ocytocine, la sérotonine et les endorphines, créant ainsi un « climat interne » qui favorise un état de performance optimal. Notre cerveau peut avoir la gâchette facile pour répondre de façon instinctive en mode « fuir ou combattre » lorsque certaines situations se présentent au travail. Être capable de surmonter cette réaction émotionnelle instinctive est clé pour un leader, car elle permet de préserver l'habileté à penser de façon éclairée. Le contrôle de soi n'est pas utile seulement dans des contextes de crises, mais aussi pour toutes les petites situations du quotidien. Avoir le contrôle de soi signifie rester calme et sauvegarder notre énergie pour les choses vraiment importantes.



### 3. CONNEXION

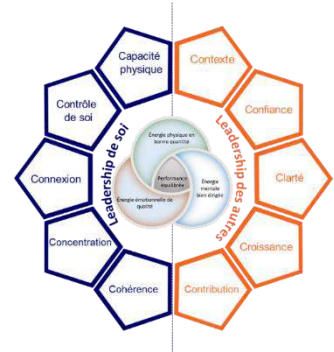
**Représente la capacité à entretenir des relations positives et significatives avec les autres, le sentiment d'appartenance à un groupe ainsi que la perception de soutien social.**

Notre cerveau a un besoin fondamental de connecter avec les autres pour survivre et s'épanouir. L'humain est une créature sociale, parce que notre survie, d'un point de vue de l'évolution, dépendait de nos interactions avec les autres et de notre place dans la tribu. Plusieurs études démontrent que se sentir isolé augmente le niveau de stress, amplifie les émotions négatives et réduit les capacités cognitives. Des relations positives augmentent l'énergie dans toutes ses dimensions. Le sentiment de connexion, de collaboration et d'appartenance à un groupe font en sorte de créer chez une personne un sentiment de sécurité psychologique qui favorise l'engagement et la performance. Le sentiment de solitude est parfois présent chez les leaders et il est important, pour eux comme pour toute autre personne, de créer des relations positives et significatives et d'avoir un réseau de soutien. Cela demande d'investir dans ses relations, autant personnellement que professionnellement, et d'apprendre à adopter les bons comportements sociaux selon le contexte.

#### 4. CONCENTRATION

**Représente la capacité à diriger son attention sur une tâche, sans être distrait, pour une certaine période.**

Notre cerveau est constamment bombardé d'information sensorielle provenant de notre environnement. Au travail, le leader fait face à un flot incessant de courriels, d'appels, de messages, de réunions. Mais il y a une limite à la quantité d'information que le cerveau peut traiter efficacement, moment après moment. Pour surmonter ce goulot d'étranglement, le cerveau a mis au point un système efficace pour hiérarchiser les informations entrantes. Un mécanisme par lequel seules les informations les plus pertinentes et les plus importantes sont traitées, et le reste - le bruit - est "ignoré". Ce mécanisme est l'attention. Des neurotransmetteurs comme l'acétylcholine, la dopamine et la noradrénaline jouent un rôle important pour l'attention et le focus. La capacité à diriger son attention est un élément clé pour une performance optimale. C'est une habileté qu'il est possible de développer en adoptant certains comportements basés sur la science du cerveau. La science du « flow » nous donne également des pistes de solutions intéressantes de même que la pratique de la présence attentive (« *mindfulness* »), incluant, mais ne se limitant pas à la méditation.



#### 5. COHÉRENCE

**Représente le sens, le fait de se sentir à sa place dans son travail, de même que l'alignement avec sa vision et ses valeurs.**

Le leader étant très sollicité, il peut être facile de perdre de vue ses priorités personnelles et ce qui l'anime réellement. Une vision claire permet de maintenir le cap lorsque l'on est confronté à des défis et de garder le focus sur ce qui est important pour soi. La cohérence avec soi-même est importante : ce qui énergise une personne est différent d'un individu à l'autre. Travailler selon ses forces, intérêts et sources d'énergie ainsi que trouver un sens à ce que l'on fait renforce la motivation qui nous permet de focaliser notre attention sur le travail à accomplir et les objectifs à atteindre. Cela se fait notamment par le biais de la dopamine, le neurotransmetteur impliqué dans le circuit de récompense, qui est produite lorsque notre cerveau anticipe que quelque chose de positif et important pour nous va se produire. Par ailleurs, certaines études en neurosciences ont démontré que sentir que notre travail contribue à faire une différence pour les autres est relié à augmentation de la réserve cognitive, qui protège et retarde la détérioration de notre cerveau liée à l'âge ou aux traumatismes.

## LE RÔLE ESSENTIEL DU LEADER : GÉNÉRATEUR D'ÉNERGIE

Lorsqu'un leader est physiquement énergisé, émotionnellement connecté et mentalement concentré, c'est alors qu'il peut atteindre sa zone de performance.

Cette énergie personnelle sert de fondation à la capacité du leader d'énergiser les membres de son équipe et les amener dans leur zone de performance.

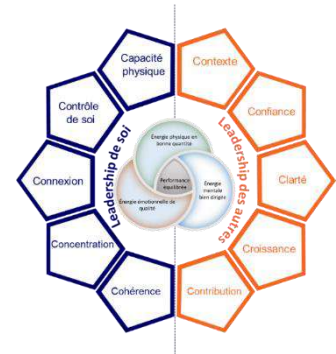


### 5 LEVIERS POUR ÉNERGISER LES MEMBRES DE SON ÉQUIPE

## 6. CONTEXTE

**Représente les comportements du leader qui influencent l'environnement de travail de l'employé de même que les ressources mises à sa disposition ayant un impact sur sa capacité à passer à l'action.**

Selon certaines études de la chercheuse Emma Seppälä, spécialiste de la psychologie positive appliquée au travail, plusieurs organisations sont à risque de perdre leurs employés les plus travaillants et motivés non pas à cause d'un manque d'engagement, mais plutôt en raison d'un niveau de stress trop élevé et de symptômes d'épuisement. Une des premières causes de cette situation est que les demandes et la charge de travail sont trop élevées comparativement aux ressources mises à la disposition de l'employé. Le gestionnaire a donc un rôle à jouer pour offrir à l'employé le soutien et les ressources nécessaires, mais aussi mettre en place les conditions, tel que le droit à la déconnexion et les moments de repos, qui permettront à l'employé de renouveler son énergie.



## 7. CONFIANCE

**Représente les comportements du leader qui renforcent le sentiment de sécurité psychologique des individus à l'intérieur de leur équipe et de l'organisation.**

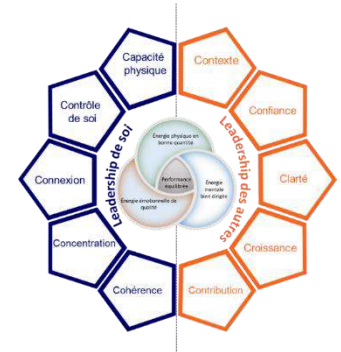
Le neuroéconomiste Paul Zak a découvert dans le cadre de ses recherches que les équipes ont besoin de deux choses pour performer à leur meilleur : la confiance et une compréhension du sens de leur travail (voir le point 8). Ces deux éléments partagent une fondation neurologique commune. La confiance est un facteur clé dans la performance des individus et des organisations, notamment par le biais de l'ocytocine qui est sécrétée par le cerveau. Quand une personne se sent en sécurité, les ressources de son cerveau sont utilisées de façon productive et elle met naturellement ses talents et ses points forts au service de l'atteinte des objectifs. Ce sentiment de sécurité dépend de besoins considérés comme étant essentiels pour le cerveau dans un contexte social. Selon les études de David Rock, du *Neuroleadership Institute*, ces besoins sont au nombre de cinq : le statut, la certitude, l'autonomie, les relations et l'équité. Les études en neurosciences ont démontré que lorsque ces besoins sont menacés ou influencés négativement, notre cerveau interprète la situation comme une menace à sa survie et réagit en conséquence, nous empêchant d'utiliser nos capacités cognitives de façon optimale.



## 8. CLARTÉ

**Représente les comportements du leader qui dirigent les efforts de l'employé vers les bonnes cibles, notamment par une vision et des objectifs clairs.**

Des objectifs clairs permettent à l'employé de savoir vers où diriger son énergie mentale. Avoir des objectifs précis permet au système de filtrage du cerveau de sélectionner l'information pertinente à l'atteinte de ces objectifs, portant ainsi notre attention au bon endroit et activant les circuits nous motivant à les atteindre. Les études sur le cerveau, notamment les travaux du neuropsychologue Elliott Berkman, nous apprennent beaucoup sur la façon dont les objectifs devraient être élaborés pour être efficaces. Ce dernier affirme : « *It takes a will and a way.* » ; cela signifie qu'il est important de clarifier à la fois le pourquoi et le comment. Selon certaines études, notre cerveau hiérarchise les objectifs. Lorsque le pourquoi d'un objectif est clair, notre cerveau le fait monter en priorité. Toutefois, c'est le comment qui stimule les parties du cerveau qui nous permettent de passer à l'action. Le leader a un rôle important à jouer pour faire la connexion entre les deux et favoriser l'activation des parties du cerveau qui renforceront la motivation et permettront le passage à l'action.



## 9. CROISSANCE

**Représente les comportements du gestionnaire qui soutiennent le développement de l'employé, notamment la rétroaction, un état d'esprit de développement et l'assignation de défis stimulants.**

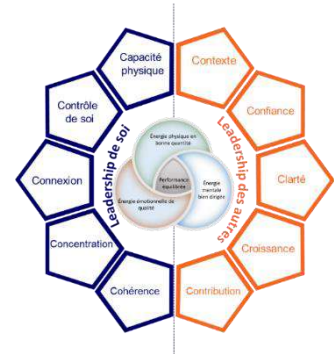
Avoir des occasions de se développer est un facteur d'engagement important pour les employés. Mais c'est aussi relié à un besoin fondamental pour l'humain : le besoin de se sentir compétent, relié à l'estime de soi. Notre cerveau est malléable et a la capacité d'apprendre de nouvelles choses tout au long de notre vie : c'est ce qu'on appelle la neuroplasticité. Plus nous apprenons, plus ces connexions se développent, plus notre cerveau traite l'information de façon efficace et plus nous sommes productifs. Les études sur le cerveau révèlent également qu'un des facteurs pour être dans sa « zone de performance » et en état de « flow » est d'apprendre quelque chose de nouveau et d'avoir un certain niveau de défi... pas trop, ni trop peu. Cela sécrète dans le cerveau de la noradrénaline qui aiguise nos sens et nous donne le « boost » d'énergie nécessaire pour performer.

Il est donc essentiel pour le leader de cultiver un état d'esprit de développement, tant pour lui que pour son équipe, et d'offrir à ses employés des occasions de croître et de s'améliorer.

## 10. CONTRIBUTION

**Représente les comportements du leader qui font sentir à l'employé que son travail a du sens et fait une différence positive dans la vie d'autres personnes.**

Tel que mentionné précédemment, les études de Paul Zak ont démontré un lien significatif entre le sens au travail et la performance des individus et des organisations. L'être humain a un besoin fondamental de sentir qu'il fait une différence et contribue à quelque chose de plus grand que lui. Le leader, de par son rôle, a une influence importante sur ce levier. Communiquer une vision inspirante, faire en sorte que l'employé contribue au meilleur de ses talents, valoriser les forces, démontrer l'importance de la contribution au quotidien font partie des comportements de leadership qui activent le circuit de récompense-motivation dans le cerveau, énergisent les employés et les encouragent à donner le meilleur d'eux-mêmes.



---

**L'ÉNERGIE HUMAINE EST LA RESSOURCE LA PLUS PRÉCIEUSE POUR LES LEADERS**

---

Comprendre ce qui génère et draine l'énergie et agir en conséquence est l'un des rôles les plus importants des gestionnaires. La performance nécessite l'action, et l'action requiert de l'énergie. Le leader doit créer un environnement et adopter des comportements qui créent et dirigent l'énergie positive afin de permettre à chacun d'utiliser son talent et ses forces au service de la mission et des objectifs à atteindre.

Vous pouvez avoir une Ferrari, mais s'il n'y a pas d'essence dans le réservoir, ou si ce n'est pas la bonne sorte de carburant, ce n'est plus un véhicule performant. C'est la même chose pour l'humain : si nous n'avons pas le bon carburant en quantité suffisante, nous faisons du surplace.

**Notre formule  $P=E^2=(5C)^2$  donne au leader les clés pour accéder au meilleur de lui-même et de son équipe.**

Les études sur le fonctionnement humain optimal, notamment les neurosciences, nous démontrent que l'adoption de comportements « énergisants » pour chacune des dix composantes permettront au leader d'avoir les batteries bien chargées et de devenir une source d'énergie puissante pour son équipe.

C'est de cette façon que nous transformerons le monde du travail afin que chaque personne se sente physiquement, émotionnellement et mentalement pleine d'énergie. C'est par cette énergie positive et productive que les employés, leaders et organisations pourront atteindre leurs objectifs, tout en préservant le bien-être des individus.

**QUEL EST VOTRE NIVEAU D'ÉNERGIE ?**

**QUEL EST LE NIVEAU D'ÉNERGIE DE VOTRE ÉQUIPE ?**

**QUEL EST LE PREMIER PAS QUE VOUS PUISSIEZ FAIRE POUR GÉNÉRER  
PLUS D'ÉNERGIE ?**

**COMMUNIQUEZ AVEC NOUS, NOUS POUVONS VOUS AIDER À ATTEINDRE  
LA ZONE DE PERFORMANCE ÉQUILIBRÉE.**

[info@institutdynamo.com](mailto:info@institutdynamo.com)

514-743-9925

[www.institutdynamo.com](http://www.institutdynamo.com)



**Mobiliser l'énergie pour transformer le monde du travail**

