

Positive Leadership:

# un leadership qui



---

*Un projet sous pression. Des délais qui glissent, des coordinations qui se compliquent, une ambiance au sein de l'équipe qui bascule. Les compétences techniques sont là et pourtant, ça ne prend pas. De nombreux bureaux de planification connaissent ce type de situation. Or, dans ces moments-là – on a trop tendance à l'oublier –, ce n'est pas la technique qui décide du succès, mais la qualité de la collaboration, et donc celle du leadership. La bonne nouvelle? Le leadership n'est pas une affaire de hasard. Il se construit, et ses effets se mesurent.*

# fait la différence

## Repenser le leadership et le vivre autrement

Le Positive Leadership est une approche contemporaine, innovante et fondée sur la recherche. Il repose sur une démarche valorisant les forces et visant à favoriser le bien-être et la performance des collaborateurs. Il ne s'agit en aucun cas d'un leadership «doux». Le Positive Leadership s'appuie sur les apports de la psychologie positive et a fait l'objet de nombreuses études. Il implique aussi de poser des limites claires, de donner des repères et d'aborder les sujets sensibles.

Le modèle PERMA-Lead propose une approche structurée, fondée sur des données scientifiques, qui traduit ces principes en pratiques concrètes de leadership tout en les rendant mesurables. Le leadership devient ainsi observable à travers des dimensions précisément définies et peut être évalué de manière systématique au moyen d'outils tels que le feedback à 360°. **Le bon leadership passe d'une perception intuitive à une compétence évolutive, fondée sur des preuves. L'idée centrale est à la fois simple et forte: lorsque les personnes s'épanouissent, la performance suit.**

## Un changement de perspective décisif

Nombre de cadres dirigeants exercent leur rôle avec engagement et sens des responsabilités. Pour autant, le sentiment persiste souvent qu'un potentiel reste inexploité. Le Positive Leadership introduit ici un changement de perspective essentiel; ce n'est pas l'intention qui compte, mais l'effet produit:

- Comment mon leadership est-il réellement perçu?
- Que vivent mes collaborateurs au quotidien?

Le feedback PERMA-Lead à 360° permet précisément de mettre en évidence ces effets. Les cadres reçoivent un retour sincère de leur entourage. Les écarts entre perception de soi et perception d'autrui apparaissent – et c'est précisément là que réside la marge de progression. **Le leadership s'inscrit dès lors comme un objet de réflexion, mesurable et pilotable.**

### PERMA: les cinq leviers d'un leadership efficace

Le modèle PERMA-Lead identifie cinq dimensions qui favorisent, de manière avérée, le bien-être et la performance, et constituent le socle d'un leadership efficace. PERMA n'est pas une recette rigide à appliquer mécaniquement, mais plutôt **une boussole qui oriente les cadres** vers l'essentiel dans leur contexte spécifique.

- **P – Positive Emotions:** les émotions positives instaurent un climat constructif et orienté vers les solutions. Lorsque les réunions de projet mettent en lumière non seulement les problèmes, mais aussi les progrès, une dynamique positive se crée. Les équipes restent opérationnelles et créatives, même sous pression.
- **E – Engagement:** l'engagement naît lorsque chacun peut mobiliser ses forces. Des tâches alignées avec les compétences individuelles favorisent concentration et responsabilité. Le rôle du leadership consiste ici à identifier ces forces et à les mettre à profit.
- **R – Relationships:** les relations renvoient à des liens de travail solides. La confiance se construit par l'écoute, une gestion constructive des conflits et un intérêt authentique pour les autres. C'est dans cet environnement que se développe la sécurité psychologique, base d'une communication ouverte et d'une culture du feedback ancrée.
- **M – Meaning:** le sens du travail ne se limite pas aux grands objectifs de projet; il se construit dans chaque tâche. Lorsque chacun comprend sa contribution à l'ensemble, l'identification et la fierté s'en trouvent renforcées. Le leadership rend ces liens concrets et perceptibles.
- **A – Accomplishment:** l'accomplissement renvoie à l'atteinte des objectifs et au sentiment d'efficacité. Lorsque les progrès et les réussites sont pleinement reconnus, un sentiment d'efficience personnelle – moteur essentiel de la performance – se développe.

Ces cinq dimensions sont interdépendantes et soulignent les facteurs clés d'un leadership efficace.

### Des effets mesurables

Le Positive Leadership produit des effets tangibles, étayés par des données empiriques:

- augmentation de la motivation et de la performance;
- réduction du taux de rotation et de l'absentéisme;
- renforcement de l'attachement à l'entreprise;
- amélioration de la créativité et de la résolution des problèmes.

Le leadership s'impose dès lors comme un véritable facteur économique, en particulier dans un contexte marqué par la pénurie de personnel qualifié et la technicité croissante des projets.

### Un cas pratique

Au sein d'un bureau de planification de taille moyenne, présent sur plusieurs sites, la situation était en apparence idéale: les projets avançaient, la qualité était au rendez-vous. Mais la collaboration n'exploitait pas encore pleinement ses atouts: si les collaborateurs travaillaient de manière fiable, ils restaient souvent sur la réserve. Un feedback PERMA-Lead à 360° a permis d'identifier les causes: les cadres se percevaient comme ouverts et soutenant, alors que les collaborateurs, eux, souhaitaient davantage d'implication, de reconnaissance et d'échanges. Un décalage classique entre intention et effet.

Au cours des mois suivants, un travail ciblé a été mené sur l'impact managérial. Les cadres ont appris à écouter plus attentivement, à valoriser davantage les progrès et à créer des espaces de dialogue. Progressivement, la culture a évolué: la communication est devenue plus ouverte, la confiance s'est renforcée, favorisant une collaboration plus harmonieuse et engagée. Une enquête ultérieure a confirmé une nette progression de la satisfaction des collaborateurs, ainsi qu'un allègement concret du quotidien des cadres, **avec moins de frictions, des échanges plus clairs et une efficience accrue.**



## Le leadership dans des organisations complexes

Dans les bureaux de planification en particulier, l'augmentation de la complexité révèle les limites des modèles de leadership traditionnels. La collaboration devient plus interconnectée, les décisions doivent être prises au plus près du terrain et la responsabilité est mieux répartie au sein des équipes. Ce n'est pas moins de leadership, mais une autre forme de leadership:

- davantage d'orientation plutôt que de contrôle;
- davantage d'implication plutôt que d'instructions;
- davantage de confiance plutôt que de sécurisation.

Le rôle des cadres reste central, mais leur impact repose moins sur la directive que sur leur capacité à créer un milieu propice.

## Un leadership qui renforce aussi les dirigeants

Le Positive Leadership ne bénéficie pas seulement aux équipes, mais aussi aux cadres dirigeants eux-mêmes. Comprendre les mécanismes du leadership apporte des clés de lecture. Les échanges gagnent en clarté, les décisions en solidité et le rôle en cohérence. Beaucoup découvrent alors un point essentiel: le leadership ne devient pas plus complexe, il devient plus lisible et plus efficace.

## Atelier «Leadership efficace: diriger en s'appuyant sur les forces» – une immersion dans le Positive Leadership

Et si vous faisiez évoluer votre manière de diriger? Cet atelier vous invite à explorer, de façon concrète et directement transposable, les leviers du modèle PERMA-Lead. Vous apprendrez à vous appuyer sur les forces de vos équipes, à renforcer l'engagement et à instaurer une culture de leadership à la fois motivante et durable au sein de votre bureau de planification.

**Dates et lieu: 28 et 29 octobre 2026, Lucerne**

Langue: allemand



Informations et inscription

## Conclusion: l'impact du leadership n'est pas le fruit du hasard

Les exigences à l'égard des bureaux de planification ne cesseront de croître. L'excellence technique reste indispensable, mais elle ne produit ses effets que dans un environnement où les personnes communiquent ouvertement, assument leurs responsabilités et développent ensemble des solutions. Le Positive Leadership offre une approche concrète pour y parvenir, en reliant posture et pratiques, et en rendant le leadership à la fois mesurable et perfectible.

**Accroître la performance passe par le développement du leadership. Et développer le leadership suppose d'en comprendre l'impact.**