

Note de lecture

Titre du livre : **Comment avoir une équipe Performante** (Guide)

Auteure : **Jeulefack Djampou Georgette**

Publication : **16 mai 2022, Aux Éditions SNK**

Date dédicace : **08 janvier 2025**

Plateforme : **L'Aprèm' du livre** (Série de dédicaces mensuelles du Goethe-Institut Cameroun)

Site web : <https://www.goethe.de/ins/cm/en/bib/probib/laprem-du-livre-.html>

Mesdames et messieurs, en vos titres, grades et rangs respectifs, bonsoir et heureuse année 2025 !

Avoir une équipe performante, une question qui taraude plus d'un. Nous vivons tous les jours les déchéances des entreprises quelles qu'elles soient et peu importe le domaine, même dans le sport. Avoir une équipe qui ne répond pas aux aspirations ou un meneur qui ne comprend pas les aspirations de l'équipe serait-ce la cause ou l'une des causes les plus importantes ?

Pour répondre à ces questions, JEULEFACK DJAMPOU Georgette, l'autrice qui nous réunis aujourd'hui, en sa qualité de leader-manager, a produit un guide COMMENT AVOIR UNE EQUIPE PERFORMANTE ? qui a bénéficié d'une préface de Marthe Carine NJAKOU.

Publié en 2022 AUX Editons SNK, Comment avoir une équipe performante ? est nanti de 140 pages subdivisées en quatre chapitres : Pourquoi faut-il constituer une équipe ? Comment recruter un bon collaborateur ? Comment motiver ses équipes ? Comment évaluer ses équipes ? Autant de questions auxquelles vous aurez des réponses.

Nous ne saurons parler du concept « équipe » sans lui apporter une définition. La page 17 de ce guide nous renseigne que : « *Une équipe est un groupe de personnes ayant des attitudes et des aptitudes complémentaires, engagées dans une vision commune qui est celle du porteur du projet ou du porteur de vision.* »

Groupes de personnes, attitudes, aptitudes, vision commune, porteur de projet, porteur de vision, des mots clés qui résument bien le système de travail entre des

personnes qui viennent d'horizons divers et dotées d'éducatons différentes. Mais est-ce obligé pour un porteur de projet d'avoir une équipe ? Ne peut-il pas simplement diriger son entreprise sans s'encombrer d'autres personnes ? A cette question, l'autrice nous dit à la page 18 : « *Ces entreprises feront faillite après eux, car ils se seront rendus incontournables, indispensables, négligeant d'investir dans un système pérenne.* »

Parce que de prime à bord l'on ne lance pas une entreprise pour qu'elle meurt demain, l'autrice préconise, vous l'aurez compris, le recrutement des collaborateurs ; et qui ne voudrait pas de personnes qui soient vraiment collaboratives ? Le recrutement de son équipe est donc aussi un défi, car, très souvent, les recruteurs peuvent faire face à un manque de main d'œuvre qualifiée, se résolvant alors à prendre des profils approximatifs dans l'espoir de les voir se développer avec le temps. A cet effet, l'autrice dit à la page 55 : « *Les performances passées sont souvent garantes des performances futures.* » Elle n'a pas manqué de se pencher sur le fait de travailler avec un membre de sa famille, pratique qui, certes, n'est pas toujours aisée à gérer, mais qui serait une aubaine si cette personne est suffisamment professionnelle pour mener à bien les objectifs de l'entreprise ; si le recruteur est suffisamment professionnel pour séparer le familial du professionnel. « *Quels que soient les liens familiaux, la discipline et les procédures doivent être respectées par tous les collaborateurs sans aucune distinction. Personne ne doit être au-dessus des règles et procédures de l'entreprise.* », tel que vous le lirez à la page 35.

Une fois qu'on a séduit et on a été séduit par un candidat, le travail ne s'arrête pas là, c'est le moment de porter une nouvelle paire de lunettes : celle qui permettra de garder fixe la vision et les objectifs de l'entreprise. Si la vision n'est pas claire pour le manager, elle le sera peut-être encore moins pour le collaborateur, nouvellement recruté ou non. C'est alors ici l'occasion de se poser la question de savoir qui doit mener une équipe. Cette question trouve une réponse sous la différence entre un leader et un manager. A la page 21, l'autrice pose une différence entre ces deux, que nous résumerons en quelques mots : Le manager est nommé par sa hiérarchie et le respect lui est dû automatiquement ; le leader influence, inspire, motive et se met au service des autres. Et vous, mesdames et messieurs, par qui préféreriez-vous être dirigés ? Par qui souhaiteriez-vous voir vos équipes dirigées ?

Comment avoir une équipe performante ? est un véritable bréviaire qui aidera les équipes des ressources humaines, les dirigeants d'entreprises et même les employés à avoir une vision plus avisée quant au choix de leurs collaborateurs. Son autrice, nantie

d'un master en économie de gestion, a la maîtrise qu'il faut pour guider les entreprises vers une pérennité saine et une place au sommet. Et pour être au sommet, il ne faut pas seulement être le père fouettard, il faut aussi encourager, célébrer les réussites et les performances. *« Eviter de banaliser les demandes d'explications en les distribuant à tout moment. Lorsqu'on sait sanctionner, on doit aussi savoir encourager, féliciter, valoriser. »*, Lira-t-on à la page 120. Pour être au sommet, il faut savoir aussi privilégier des "capacities building" en interne, ce qui permettra de pallier des manques de ressources physiques et ainsi éviter des pertes ou un ralentissement des performances. Une équipe étant comme un système de courroies, l'absence d'un maillon ou d'un maillon remplaçant arrêtera sans difficulté la machine. L'autrice le confirme à la page 121 : *« Les personnes polyvalentes sont des collaborateurs que vous pourrez rapidement nommer à des postes stratégiques. »*

De la page 123 à la page 139, JEULEFACK DJAMPOU Georgette offre à son lectorat des annexes qui aideront avant, pendant et après la constitution des équipes. Comment constituer un appel d'offre, une fiche d'entretien d'embauche, une fiche de poste, une fiche d'évaluation, et la liste n'est pas exhaustive.

Mesdames et messieurs, ce que notre autrice vous offre, c'est une master class à moindre coût, l'un des meilleurs investissements que vous ferez en ce début d'année.

Je vous remercie.

Yaoundé, le 08 janvier 2025
Joséphine Pierrette Claude Tsogo