

L'agilité du Leadership : vers un changement d'état d'esprit et de comportements

Pierre de ROHAN NAQUET, Président – IWD Europe

Adaptation, Créativité et Résilience pour valoriser la différence d'opinion et développer un nouvel esprit d'entreprise

Des époques différentes demandent des types de Leaders différents.

Les organisations font face aujourd'hui à des changements d'une ampleur comparable à ceux qui ont précédé la transition du monde agricole au monde industriel.

Même si nous n'en connaissons pas les contours exacts, notre époque correspond assurément à la transition d'une société industrielle vers une société post industrielle non seulement digitale mais aussi technologique. Alors, les comportements de tous et, particulièrement, ceux des leaders et de ceux qui nous dirigent, doivent commencer à refléter cette révolution (Masuda, Bell, Castels).

La définition de la performance et du succès n'est plus uniquement fondée sur la productivité mais sur l'agilité et l'adaptation à l'incertitude. Selon les économistes (IOD London), le futur appartiendra aux organisations qui accepteront le changement comme un état naturel mettant en avant non plus seulement la complexité mais également l'ambiguïté (Mercer) et qui seront ainsi capables de répondre aussi rapidement que possible aux besoins changeants d'une société de consommateurs exigeants.

Au niveau de l'organisation, l'agilité se traduira par la capacité à se remettre constamment en question, de s'adapter, de gérer l'incertitude, de comprendre et d'accepter ces nouveaux contextes.

Pour les individus, cette révolution demandera de nouvelles connaissances associées à des attitudes originales et des aptitudes inédites.

Cependant, le paradoxe du nouveau leadership est que l'agilité demande une stabilité personnelle, une identité forte basée sur un système de valeurs solide qui coexistera avec une approche ouverte, flexible et adaptée, comme le danseur classique qui a besoin d'être stable sur ses appuis pour maîtriser et exécuter de nouvelles figures.

Certaines caractéristiques de leadership telles que la passion, l'engagement, la discipline, le charisme (Weber, Bennis) coexisteront avec un nouvel état d'esprit : celui de l'ajustement, de l'entrepreneur caractérisé par la génération d'idée et le sens que l'on donne à son action. La curiosité et le désir d'apprendre, la projection dans le futur et la pensée innovante, l'acceptation de son imperfection et l'humilité, la compassion vis-à-vis de soi et la résilience, l'acceptation du risque et l'optimisme, enfin, un nouveau style de relation à l'autre devront permettre de gérer les situations difficiles et les inévitables conflits qui en résultent. Cet ensemble diversifié de comportements, cette qualité d'adaptation font que ce nouvel esprit ne sera plus statique mais en constant mouvement.

Ce cadre de référence original appelant un nouveau leadership agile s'inscrit dans une approche triptyque (IWD Europe) où la connaissance de soi et de son système de valeurs (REP-résilience), la relation à l'autre et ses interactions (CDP-conflit) et un nouvel esprit d'entreprise et de créativité (EMP-entreprenariat) permettront d'assurer la stabilité de nombre de nos appuis pour amener l'éclosion de la nécessaire adaptabilité et ainsi faire face aux changements constants de notre époque.

Nous savons donc que le futur nous demande ce nouvel état d'esprit pour lequel les termes d'agilité, de créativité, d'innovation riment avec une constante capacité d'adaptation et une stabilité personnelle.

Qu'allez-vous faire pour être sûr d'être prêt ?