

Susciter l'adhésion !

Au fil des assessments, la question revient régulièrement : "Mon entreprise me demande d'être un leader (du changement, à distance, visionnaire, opérationnel, commercial...), mais en définitive, quelle est exactement l'attente qui se cache derrière cette injonction ?"

Retour arrière...

En des temps préhistoriques, il était attendu des chefs qu'ils sachent tout. Leur rôle était d'assurer un savoir-faire, de le transmettre et de maintenir une discipline et une organisation au cordeau.

Avant-hier, le manager de Peter Drucker avait pour mission de gérer la performance de son équipe. Il lui donnait un cap et s'assurait que les objectifs soient atteints. En parallèle, il se devait ait de réfléchir sur une bonne adéquation des compétences aux exigences des postes.

Hier, le manager hiérarchique s'est vu bousculé par les structures matricielles, la transversalité et les équipes projets. Son rôle s'est complexifié. Absorbé par les multiples réunions et les prises de décisions qui convergeaient vers lui, il s'est trouvé face à l'impérieuse nécessité de déléguer tout en rapportant lui-même à trois personnes différentes, souvent sur trois continents différents.

Aujourd'hui, la sémantique a balayé le manager des années 2000 pour laisser place au leader. Au même titre que le changement a laissé la place à la transformation, le manager s'efface pour laisser la place à des individus capables de naviguer en environnements changeants et complexes, mais surtout d'emmener derrière eux une troupe enthousiaste de collaborateurs prêts à en découdre avec l'inconnu et la concurrence. Dans le secret des séances de restitution d'assessment, les participants me font part de leurs craintes ou interrogations face à l'ampleur de la tâche. La complexité engendrée par la révolution numérique et ses impacts comportementaux les prive de tout repère. Emmener une équipe au succès devient un parcours d'aventurier des temps modernes. Le savoir rassurant du chef préhistorique est dépassé en deux clics par une recherche bien ciblée sur le net.

A l'heure où un ordinateur gagne face au champion du monde de go parce qu'il n'est pas encombré par la gestion de ses émotions, que devient la relation ?

Plus que jamais, elle est au centre de tous les succès. Raison pour laquelle les leaders de 2016 se voient imposer la compétence "susciter l'adhésion" comme un prérequis de leur progression professionnelle. Mais le lien n'a jamais remplacé le sens et un leader, fût-il d'un charisme quasi magnétique, ne peut pas tout. Le "système" se doit de le soutenir, de compléter sa valeur relationnelle par une vision ambitieuse et la maîtrise du poids des règles et autres procédures. Et paradoxalement, la simplicité ou la complexité du système ne dépend pas de ses règles, mais bien de sa

capacité à autoriser les individus à créer un lien de confiance et à faire en sorte que chaque leader ait la liberté de lâcher prise.
Lâcher prise pour faire adhérer. Voilà la solution !

Véronique Thiel.

LA TRANSFORMATION ET LE CHANGEMENT

Les temps changent

Force est de constater que les mentalités évoluent et que le changement s'imisce partout et touche toutes les générations.

La « nouvelle économie psychique » courant mené par Charles Melman, psychanalyste Lacanien, apporte un éclairage neuf sur notre société. Il met en parallèle rapidité des progrès technologiques et leurs impacts sociaux et culturels. Il constate que ces avancées technologiques n'ont pas été accompagnées de réflexions de fond quant à leur maîtrise.

L'accroissement du pouvoir de la science abolit les limites et prend le pas sur la morale. Les valeurs, le sens et le sacré s'étiolent au profit de la performance, de la rationalisation et des chiffres à atteindre.

Ce mouvement met l'accent sur l'utilisation des objets technologiques usuels et des effets qu'ils provoquent au quotidien, à savoir, un sentiment de toute puissance qui rend les individus dépendants de ces nouveaux symboles de notre civilisation.

Paradoxalement, les collaborateurs recherchent à la fois la tranquillité mais aussi davantage de responsabilités de préférence intéressantes et valorisantes. L'esprit de conciliation des managers donc est mis à rude épreuve. Ils se voient contraints de se recentrer sur l'essentiel de leurs missions : du résultat, mais aussi la prise en compte des fragilités des collaborateurs et l'accompagnement de chacun à trouver son chemin. Les managers sont condamné à savoir où ils vont et d'y conduire leurs équipes.

Source : <http://urlz.fr/3b53>

ÉQUITÉ DES POLITIQUES RH

La lente et inéluctable digitalisation des ressources humaines

L'Etude RH et transformation digitale menée par « Unow », leader français de la formation en ligne et des MOOC, dévoile ses résultats.

95 % des professionnels RH estiment que la digitalisation est une opportunité pour les organisations mais aussi pour leur métier.

Cependant, 70 % pensent que la transformation digitale de leur fonction est trop lente.

Malgré la méconnaissance totale ou partielle du sujet par certains professionnels RH, 63 % d'entre eux sont convaincus que la digitalisation améliorera la qualité de leurs prestations tandis que 33 % misent sur une valorisation de la fonction RH au sein des entreprises.

En conclusion, cette révolution est perçue comme une opportunité qu'il faut saisir où la profession aura un rôle majeur à jouer pour accompagner cette transformation.

Source : <http://urlz.fr/3265>

DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES ÉQUIPES

Manager à bras le corps

Le leadership se construit avec tout son être, c'est à dire son corps. Le corps parle et il suffit de l'écouter pour entendre ce qu'il dit. Il nous informe sur notre état, nos envies et nos besoins à satisfaire. Nous connaissons déjà les symptômes de la fatigue et du stress qui en affectant l'esprit influent aussi sur le comportement et le corps.

Le langage non verbal est une mine d'or pour celui qui sait le décrypter car il favorise la compréhension et facilite les interactions.

Au quotidien, notre façon d'être agit sur les relations interpersonnelles puisque les attitudes de chacun impactent l'autre. La proximité, une autre caractéristique des relations interpersonnelles, varie selon l'origine culturelle, le contexte et le type de relation. Être à l'écoute, c'est aussi laisser de l'espace physique et intellectuel à son interlocuteur pour qu'il puisse se sentir libre de s'exprimer.

Prendre la parole en public nécessite d'engager son corps dans sa globalité tout en étant en adéquation avec ce que l'on dit, ce que l'on pense et ce que l'on ressent.

Source : <http://urlz.fr/2Yfv>

AU FIL DE LA VEILLE

10 techniques pour lutter contre la procrastination au travail

D'après Bruno Koeltz, médecin thérapeute comportementaliste, la procrastination n'est pas une affaire de mauvaise gestion du temps mais une technique d'évitement permettant de se soustraire à une besogne fastidieuse. Quels sont les leviers à mettre en oeuvre pour se défaire de cette fâcheuse habitude dévoreuse d'énergie mentale ?

Être attentif aux signes avant-coureurs telles que les voix intérieures.

Qu'elles soient permissives ou anxigènes, elles permettent de se repositionner sur ce qui est sans cesse reporté.

Mesurer les impacts en terme d'énergies mentales, psychiques, relationnelles et financières donne une visibilité réaliste de l'intérêt à différer ou pas la tâche à accomplir influençant la prise de décision.

S'engager à traiter l'affaire en 5 minutes permet de contenir la frustration puisque cela permet de faire quelque chose de désagréable mais en peu de temps.

Segmenter les activités en sous-tâches afin de les réaliser petit à petit diminue la sensation d'avoir des montagnes à gravir.

Trouver des starters, comme des rituels de commencement ou des tâches d'amorçages.

Fuir la dispersion grâce à l'autodiscipline.

Se débarrasser des tâches encombrantes en priorité et des plus légères en dernier. Cette technique ne séduit pas tout le monde, mais elle vaut la peine d'être essayée.

Lorsque le procrastinateur travaille en équipe, son travers s'efface car il vit l'émulation. Prendre un pair à témoin est donc un moyen efficace.

Enfin, le plaisir étant une conséquence et non pas un moteur, il est important de se féliciter à chaque victoire. Il s'agit de garder le meilleur pour la fin !

Source: <http://urlz.fr/3a5V>