

Quel leadership demain?

Philippe CAVAT - Client Partner Board Services & assessment- Alexander Hughes

Article paru dans le journal les échos du 6 avril 2020

Il y a des « leaders » dans toutes les organisations parce qu'il y a des « followers » à motiver et diriger pour atteindre un objectif collectif. Pour qu'une organisation progresse, il faut que des hommes ou des femmes sortent du rang pour entraîner les autres en leur communiquant leur vision, en leur expliquant pourquoi il faut viser tel but, en leur donnant l'envie et les moyens de l'atteindre et en récompensant les progrès. Il s'agit là des fondamentaux d'une démarche d'accompagnement du changement que Bruce Henderson, le fondateur du BCG, avait en tête lorsqu'il disait : « *Le leadership, c'est la capacité à motiver une organisation pour qu'elle transforme son ambition de performance.* » Yvan Allaire, le fondateur canadien de Sécor s'exprimait d'une autre façon : « *Deux habiletés sont nécessaires au leader stratégique : la pensée stratégique et le leadership stratégique, qui est l'habileté de changer l'organisation pour exécuter cette stratégie.* »

Leadership et créativité

Le professeur de psychologie cognitive et psychométricien américain Robert Sternberg affirmait que le leadership et la créativité étaient intimement liés. Le grand public a toutefois tendance à réduire le leadership à une seule de ses dimensions essentielles : la capacité du dirigeant à penser différemment, hors des contraintes habituelles, pour créer une nouvelle façon de faire. Cette vision du leader charismatique s'est imposée par contraste avec l'observation quotidienne d'un leadership (ou peut-être management) focalisé sur des tâches à accomplir et l'obtention de résultats (« Command & Control »), par opposition à un style « Engage & Create » plus soucieux des hommes et de leur créativité. L'ADN du leader de demain n'aura nul besoin d'une modification génétique pour s'adapter aux nouvelles formes du travail

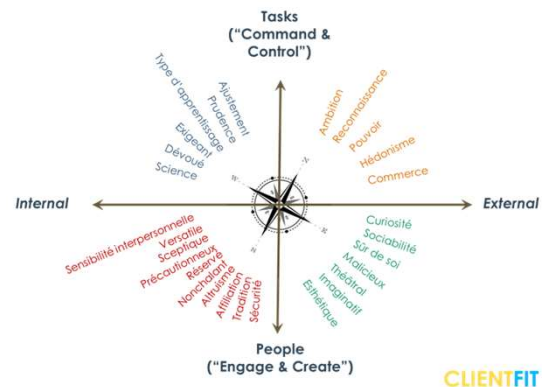
Quatre caractéristiques feront la différence

1 – **La richesse de la palette** des traits de personnalité fortement corrélés avec la performance managériale (l'analyse d'une base de données de 7 millions d'évaluations de cadres dirigeants dans le monde, au cours des 10 dernières années, a permis d'identifier 28 traits de personnalités).

2 – **La distribution équilibrée** de ces traits de personnalité sur les quatre directions d'une boussole équilibrée du leadership : le contrôle, la compétitivité du « Command & Control », la créativité et la collaboration du « Engage & Create ».

3 – **La stabilité émotionnelle** du leader, sous stress, qui lui permettra de gérer les conflits qui ne manqueront pas d'advenir en évitant trois écueils : l'évitement par la fuite, la confrontation non constructive et l'obéissance aveugle

4 – **La compatibilité culturelle** entre les comportements réellement observés au sein de l'organisation (et non pas ses valeurs proclamées), d'une part ; et les motivations profondes du leader, moteurs de son action, d'autre part.



CLIENTFIT

Pour aller plus loin :
p.cavat@alexanderhughes.com
 +33 6 81 69 63 45
www.alexanderhughes.com

