

Autoriser la posture du dirigeant

Par Ariane Dirickx



Le rêve ultime

« Les patrons sont convaincus que si les salariés vivent bien dans leur entreprise, s'ils y vont non par obligation mais par envie, si une fois sur place ils souhaitent donner le meilleur d'eux-mêmes, la performance d'entreprise suivra. Autrement dit, ces patrons ont la conviction qu'un environnement collaboratif va accroître leur compétitivité. Cependant, cette compétitivité n'est pas la finalité d'une organisation collaborative : elle en est seulement une conséquence. La finalité, c'est le bien-vivre des salariés. Si le patron partage ces convictions, partage cette philosophie, ce livre peut l'aider à l'articuler dans sa propre entreprise. » Isaac Getz, extrait de sa préface du livre Bâtir une organisation collaborative (Robert Collart et Michal Benedick)

Le bien-vivre des salariés

Nous quittons un monde où les relations sont en silos et hiérarchisées, pour un monde où l'on travaille en équipes multi-compétentes avec des relations entre pairs.

À nous de réinventer le travail avec des leviers et des pratiques managériales collaboratives. À nous de faire le point sur la situation de l'équipe ou de l'organisation.

Par où commencer ?

La bonne posture du dirigeant

Notre société oscille entre la nostalgie d'une autorité traditionnelle idéalisée et le besoin d'une autorité compréhensive et collaborative. Comme toujours, les approches extrêmes provoquent des conséquences en totale contradiction avec la finalité de contribuer à la formation d'êtres libres, autonomes et capables d'esprit critique, responsables. L'autoritarisme réduit l'autre à la soumission et la permissivité abandonne l'autre à une errance sans repère.

Donnons-nous finalement un bon sens au mot 'Autorité' ? Ne confondons-nous pas les notions d'autorité avec le pouvoir, la puissance, la force ? L'étymologie du terme réfère pourtant à 'auctor' (auteur), et 'augere' (faire grandir, développer). La force

www.stress-out.be

Anne Habets, rue H de Mol, 15 à 1780 Wemmel.

Tel: +32 497 39 97 97 - TVA 0684.672.124

de vivre, de grandir, de s'affirmer...

L'autorité dont nous parlons est de l'ordre de l'autorisation.

S'autoriser quoi dès lors ?

- À être soi-même : un dirigeant authentique, avec ses forces et ses craintes ;
- À être plus qu'un titre, une position, un rôle ;
- À être en accord avec ses valeurs, ses missions ;
- À mettre un cadre quand c'est nécessaire ;
- À laisser de l'espace aux autres ;
- ...

Et autoriser à l'autre – les collaborateurs – les mêmes choses.

Nous pourrions ici parler de la notion de RESPECT, mais nous vous laissons cette réflexion :

« Respecter une personne n'exige pas de se soumettre au caprice du Prince. Au contraire, le devoir du respect a pour corollaire le devoir de résister aux tentatives de conditionnement, que celles-ci recourent à la force, à la ruse ou aux deux. » (KANT)

Quel est votre défi ?

Tout leader a un devoir d'exemplarité, pas de modèle. Évitez de créer des modèles imposés de leadership, ce qui est souvent le cas, même si l'intention est bonne, dans les organisations. Il s'agit d'ouvrir les possibilités à l'effort personnel.

Il s'agit de préparer vos dirigeants afin qu'ils adhèrent à – et puissent se positionner dans – LEUR posture de leader, en tenant compte de qui ils sont et ce qu'ils ont comme mission.

Acceptez-vous ce défi ? Quelles sont vos craintes ?

- Autoriser le laisser-aller à la personnalité de chaque individu ?
- Respecter les valeurs de l'entreprise ?
- Risquer des accès de liberté personnelles ou trop d'affectif dans un monde professionnel ? C'est une aventure humaine à laquelle il est indispensable d'associer tous les acteurs de l'organisation, mais aussi d'imaginer une approche 'démocratique', s'autoriser à suivre les envies, les besoins – ne rien imposer – laisser l'initiative à chacun – le choix personnel et peut-être les inspirer, les faire découvrir... donner envie.

Finalement, l'éducation de nos enfants n'est-elle pas un mélange de rationnel et de raisonnable, sans négliger leurs ressentis affectifs et leurs personnalités ? Il ne s'agit pas d'être sympathique ou de séduire mais de donner de l'espace, du respect, sans projection subjective...

Comment activer cette transformation de posture ?

En un mot : l'autoriser.

Cette posture de leader est en chacun de nous. Elle requiert souvent une première sensation de 'permission'. N'infantilisons pas nos leaders de demain. Laissons-les expérimenter qui ils sont, leur posture 'authentique'. Le reste est dans leurs mains. Il s'agit d'ouvrir les possibilités à l'effort personnel.

« L'autorité est la condition pour acquérir une estime de soi positive, qui est la source d'un authentique rendez-vous d'humanité avec autrui. »

CEO, Dirigeant, Directeur, Leaders, Managers... ? Cette posture vous intrigue-t-elle ? Comment développer cette 'permission' autour de vous ?

Rejoignez notre communauté de 'Connected leaders®' où audace et émulation se développent (au travers de conférences, d'ateliers, d'expériences, ...). La complaisance et l'ennui n'ont pas leur place dans ce cercle vertueux. Nous offrons un extraordinaire incubateur où succès et prises de risque permettent aux leaders connectés de demain d'avancer sur leur chemin personnel.

Il s'agit de traiter ces questions du comment et quand. L'émergence d'un nouveau leadership est déjà en cours. Donnez l'envie de vous suivre !

Inscrivez-vous dès maintenant : info@connectedleaders.be afin d'être tenu au courant et invité lors des prochaines activités de Connected Leaders®.

Ariane Dirickx

Intervenante

Connected Leaders® : Donnez l'envie de vous suivre

Info: info@connectedleaders.be

www.connectedleaders.be