

De qui avons-nous le plus besoin?

Leaders ou gestionnaires

Au cours des dernières décennies, nous avons vu émerger des gestionnaires chevronnés qui ont apporté une remarquable contribution à l'efficacité des entreprises. Nous pouvons affirmer que le monde a su relever le défi du managérialisme ainsi que ceux de la qualité, du service à la clientèle et de la productivité qu'imposaient plus récemment la globalisation des marchés et la réforme des services publics.

La cure d'amincissement des structures organisationnelles a entraîné une transformation dans la manière de conduire les organisations. Nous avons commencé à repenser notre approche de la gestion. Nous avons compris que le modèle traditionnel en gestion basé sur l'autorité et le contrôle ne nous permet pas, comme nous l'avons vu lors de la dernière récession, de mobiliser le personnel dans une dynamique de changements qui n'en finit plus de s'accélérer. D'autant plus que les travailleurs ont perdu leurs illusions sur la loyauté des employeurs à leur égard. De nouvelles valeurs devront donc voir le jour si nous voulons restaurer la confiance et constituer un réservoir d'énergie créatrice et d'initiatives essentielles à la survie de l'entreprise.

Les gestionnaires sont beaucoup plus confortables dans la gestion du statu quo que dans la conduite du changement. Si les gestionnaires ont la capacité de nous rassurer sur le fait que nous faisons les choses correctement ou pas, ce sont surtout les leaders qui ont le don de nous inspirer le sentiment que nous faisons les bonnes choses. Les leaders guident les gens et sont en mesure de les amener à faire ce qu'il faut. La plupart du temps, les gestionnaires dirigent les employés avec l'idée que ceux-ci sont payés pour faire un travail et qu'il leur revient à eux, en tant que patrons, de décider ce qu'ils doivent faire. Mais voilà, peut-on encore entretenir l'idée qu'après la réduction du nombre de gestionnaires, nous pouvons affronter une dynamique qui réclame plus de décisions, et plus rapidement qu'antérieurement? À moins de partager le pouvoir de décisions avec la base, nous ne pouvons y arriver.

L'évolution actuelle des organisations appelle impérativement l'émergence d'une nouvelle classe de leaders capables de mobiliser leurs collaborateurs à s'engager plus activement et de façon encore plus responsable dans la réussite du projet d'entreprise. Pas reposant, direz-vous! Sans doute. Nos entreprises doivent non seulement être performantes, mais également constituer un milieu de vie riche et épanouissant pour ceux qui y travaillent puisqu'ils sont le facteur clé du succès de l'entreprise. Aussi, les leaders devront-ils partager une vision avec leurs collaborateurs et instaurer des valeurs d'entreprise mieux adaptées à la nouvelle économie en vue de retenir des gens talentueux. Nous vous proposons celles-ci :

- Maintenir le cap sur une mission stimulante.
- Entretenir la fierté de travailler au sein de l'entreprise.
- Partager la valeur financière ajoutée obtenue par la contribution de chacun.
- Encourager, développer et soutenir constamment le développement des compétences.
- Entretenir de façon permanente le plaisir de travailler.
- Instaurer et maintenir des conditions pour une vie personnelle équilibrée.

Imaginez un instant que vous travaillez dans une entreprise où ces valeurs sont présentes. Si le leadership vous intéresse, expérimentez la piste que nous vous proposons.