

Le manager « agile »

08.01.2018

Est-ce une nouvelle tendance ou un réel besoin ?

Nous évoluons dans un monde et une économie où il est de plus en plus difficile de prendre des décisions, de prendre les bonnes décisions. La complexité, les incertitudes, les ambiguïtés et la volatilité augmentent de façon quasi exponentielle.

De plus, la concurrence ne dort souvent pas, elle évolue. A ce titre, nous faisons face à trois types de concurrence.

- D'un côté, certains géants comme Google, Amazon ou Alibaba pénètrent de nouveaux marchés, qui à priori n'avaient aucun lien direct avec leur mission première. Avec leur taille et leurs moyens, ils peuvent sans hésiter différencier leur portefeuille.
- D'un autre côté vous avez des start-ups, qui, sans complexes, et avec parfois une certaine naïveté, apportent de nouvelles approches, de nouveaux produits et de nouveaux modèles d'affaires.
- Finalement vous avez vos concurrents, de votre branche, qui sont également confrontés aux mêmes défis. Ils évoluent eux également, plus ou moins vite, plus ou moins bien.

Quel est donc, dans ce contexte, le rôle du manager, de vos managers?

Le manager agile ou leader agile

Si l'on demande ce qu'est un bon chef (un bon manager, un bon supérieur), vous avez 9 catégories qui ressortent et font ressortir les dimensions du leadership. Voir la vidéo de 8' sur <https://www.lp3leadership.com>)

Ces bons supérieurs vont devoir être acteur de l'agilité de leur organisation. En effet, l'agilité est une caractéristique essentielle pour affronter les défis mentionnés ci-dessus.

L'agilité comporte diverses facettes autant au niveau individuel que de l'organisation, de l'entreprise: souplesse (souplesse d'esprit), simplicité, flexibilité, rapidité (décisions, innovation, vivacité intellectuelle), capacité d'adaptation

Cette agilité s'apprend, s'exerce, se cultive et, ceci, à n'importe quel âge.

Comme exemple, je me rappelle de cette émission TV où une grand-mère de 90 ans dansait le rock-and-roll acrobatique avec son partenaire de 40 ans et virevoltait dans les airs. Ce qui m'avait le plus impressionné était le fait qu'à la fin du numéro, elle avait fait un grand écart.

Ceci montre que l'agilité se travaille. Avec de l'exercice, de l'entraînement, un esprit positif, une envie d'aller de l'avant, il est possible de rester agile ou de devenir agile.

Le manager agile crée les conditions cadres pour que l'agilité puisse devenir réalité au sein de son organisation, de son entreprise. Il est source de cohérence, d'énergie et entretient une dynamique positive. Il stimule, donne un cadre clair et est vecteur de sens.

LP3 SA

Siège principal: rue Général Dufour 18, 2502 Biel/Bienne
+41 78 818 40 18

www.lp3leadership.com

david.fiorucci@lp3leadership.com

CHE-347.044.325

1/2

Pour se faire, le manager agile (leader agile):

- Met l'accent sur l'impact et est source de simplification, compréhension, de motivation
(Lire aussi : « Leadership : pourquoi n'avons-nous pas l'impact souhaité »)¹
- Explicite de façon claire la vision et lui donne du sens tout en faisant adhérer les collaborateurs. Chacun est conscient de sa contribution personnelle et le chemin est clair (1ère étape)
(lire aussi : « Le bon chef à une vision claire »)¹
- travaille sur sa posture, son exemplarité, ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise
(Lire aussi : « Comment gagner le respect : être exemple »)¹
(Lire aussi : « Le leadership suppose d'être conscient de ses propres valeurs »)¹
- fait preuve de courage managérial tout en étant à l'écoute de ses collaborateurs, de leurs peurs (en lien avec les incertitudes inhérentes au contexte en perpétuelle évolution)
(lire aussi : « Management, comment renforcer la nation de courage »)¹
- fait vivre une culture de l'erreur et du feedback. Il possède une certaine assertivité = bienveillance tout en ayant défini un cadre clair, des principes clairs = sans complaisance. La performance économique durable reste l'objectif principal.
(Lire aussi : « Gagner confiance à travers le feedback »)¹
(Lire aussi : « La présence psychologique comme levier à l'innovation »)¹
- possède une attitude positive vis-à-vis du changement (ce qui n'empêche pas l'esprit critique, constructif) et maîtrise certains outils nécessaires à la transformation de l'organisation/entreprise.

Soyez la source d'énergie au sein de votre entreprise, soyez un bon leader, un bon manager:

un manager/leader agile.

Auteur: David Fiorucci
www.lp3leadership.com

1 <https://www.lp3leadership.com/fr/articles>