



Évaluation des motivations des dirigeants pour une intelligence collective au service d'un management responsable

Le monde change de plus en plus vite et les comportements du citoyen lambda de nos pays occidentaux ont énormément évolué depuis une dizaine d'années tant dans la vie sociale, que politique ou privée. Mais en est-il de même dans les entreprises ? Pas sûr.

Par inertie et par habitude, une **certaine forme de management patriarcal est toujours présente. Les organisations restent pyramidales.** Les descriptions de fonction sont figées. Le contrôle est encore omniprésent. Peu de place est laissée au collaboratif. La génération Y et la génération X qui arrivent ont des aspirations dont on tient peu compte.

On éduque plus ses enfants comme on le faisait à la génération précédente. La relation au pouvoir a changé. La démocratie tente de s'imposer dans les endroits les plus reculés de la planète via les réseaux sociaux et les informations en ligne. L'information mondiale est aujourd'hui instantanée.

Les termes « participatif », « collaboratif » et « Intelligence Collective » sont sur toutes les lèvres.

Alors, **comment attirer les jeunes talents** dont les entreprises ont tant besoin pour comprendre et appréhender les nouveaux comportements de leurs clients ? Et surtout **comment motiver ces jeunes à rester dans nos entreprises ?**

Pour ce faire, il faut combler le hiatus entre le nouveau mode de comportement de nos collaborateurs dans la société civile et la façon dont on les fait fonctionner en entreprise.

Les sociétés qui ont mis en place avec détermination une nouvelle attitude managériale qui prend en compte la responsabilisation de leurs collaborateurs ont toutes boosté leurs résultats opérationnels et leur rentabilité. J'aurai l'occasion de vous donner des exemples dans d'autres billets dans les semaines qui viennent.

Mais cette transformation passe par un changement de culture dans l'entreprise :

- un changement d'attitude radical des managers,
- un plus grand accès à l'information,
- une responsabilisation de chaque collaborateur,
- un fonctionnement plus collectif,
- une volonté d'introduire de l'Intelligence Collective dans les processus de créativité et de résolution de problèmes,
- une transversalité des process plutôt que leur verticalité,
- une part plus grande laissée à la confiance qu'au contrôle,

C'est ce que j'appelle l'Intelligence Collective au service d'un Management Responsable.

Il faut bien comprendre que la **clé du succès de cette transformation est le chef d'entreprise**. S'il n'est pas totalement convaincu et s'il n'est pas à 200% derrière le projet, celui-ci est voué à l'échec. Qui plus est, si les actionnaires et les administrateurs ne sont pas eux aussi moteurs de cette volonté d'évolution, il vaut mieux ne pas commencer. L'exemple doit venir d'en haut.

La question maintenant est de savoir si tous les dirigeants peuvent être convaincus qu'une telle démarche est essentielle pour leur entreprise et s'ils sont tous aptes à donner l'exemple pour effectuer les transformations nécessaires à cette évolution.

Pour réussir un projet de mise à niveau de son entreprise au regard des évolutions de notre société, **ce ne sont pas les technologies, les méthodes, les process, les outils qui poseront des difficultés, ce sera le management humain.**

Pour donner à ses collaborateurs les moyens de se prendre en charge, pour leur permettre de travailler transversalement et de partager l'information sans leur donner tout le temps des ordres et être sur leur dos, il faut que le dirigeant et les managers croient fondamentalement dans les capacités de développement de l'être humain. Il faut vouloir investir dans ses collaborateurs. Il faut avoir envie de

les faire grandir, de les rendre plus heureux dans leur travail. Il faut pouvoir leur faire confiance a priori.

En un mot, il faut des dirigeants qui mettent la priorité sur le management humain dans leur entreprise.

Et il ne s'agit pas simplement de dire « oui bien sûr » l'humain pour moi est fondamental. Parce qu'il est politiquement correct aujourd'hui dans notre société de mettre le social en exergue, d'avoir dans son rapport d'activité annuel un volet RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises). Il faut en être convaincu philosophiquement parlant.

Pour expliciter les facteurs critiques de succès de l'implantation d'une telle transformation, **Just in Time Management a élaboré un questionnaire d'évaluation qui, sur base de notre expérience, décrit une série d'attitudes managériales qui vont dans le sens d'un Management Responsable** et pour lesquelles nous demandons au dirigeant de se positionner. Un calcul automatique de vos réponses nous permettra d'estimer vos compétences naturelles en vue de vous lancer dans l'aventure du Leadership et du Management Responsable.

Cela ne vous engage à rien, sauf peut-être à faire le point, prendre du recul et à vous poser de bonnes questions sur l'avenir de la gestion de votre entreprise.

Cliquez [«ici»](#) pour avoir accès au questionnaire.

Je suis bien entendu à votre disposition pour vous décrire de vive voix les enjeux de cette problématique fondamentale pour le devenir des entreprises performantes.

Le monde change de plus en plus vite. Le comportement des clients, des consommateurs, des fournisseurs, des sous-traitants évolue constamment. Les marchés deviennent disruptifs. Seules les entreprises agiles qui pourront anticiper ou réagir à ces Nouvelles Réalités de Marché garderont leur valeur et leur performance. De plus, seuls les managers qui adopteront un leadership adapté à la nouvelle culture de notre monde pourront augmenter la valeur de leur entreprise.

Just in Time Management est un cabinet-conseil composé exclusivement de dirigeants d'entreprises (www.just-in-time-management.com). Nous sommes spécialisés dans le conseil et la mise en place de business modèles adaptés aux **Nouvelles Réalités de Marché** dans les entreprises de taille moyenne.

Pour approfondir ce thème, contactez Alec Maréchal : alec.marechal@jitm.eu Associé de Just in Time Management.