

Une initiative en faveur des dirigeants

À l'occasion du lancement du Club Solutions RH, la Chambre française de commerce et d'industrie du Maroc (CFCIM) a organisé un événement de grande envergure, réservé aux chefs d'entreprises et aux responsables du capital humain. Cette rencontre, sur le thème «La posture des dirigeants et plus particulièrement des DRH dans leur rôle d'accompagnement et de développement de l'intelligence collective», animée par Vincent Lenhardt, a été d'abord une occasion d'échanger entre professionnels à travers la programmation de plusieurs ateliers autour de ce thème.

Au cours de la conférence inaugurale, animée par Hicham Bennis, directeur du pôle Salons et événementiel, Amine Bennis, membre du Club Solutions RH, et Vincent Lenhardt, l'accent a été mis sur le parcours de l'intervenant et son expérience dans l'accompagnement des dirigeants. En effet, en plus d'être coach et formateur de coaches, M. Lenhardt est président

du cabinet-conseil «Transformance Pro» et consultant senior au sein du cabinet «Bain & Company», figurant dans le top 3 des cabinets de conseil en stratégie et management dans le monde. M. Lenhardt a commencé par expliquer la complexité, qui marque les humains, individus et groupes, et l'environnement dans lequel ils évoluent (facteurs économiques, politiques, sociaux...), représente un challenge au quotidien que les dirigeants doivent relever. L'intervenant a ensuite souligné que la réussite de l'entreprise ne repose pas uniquement sur l'engagement des dirigeants, mais surtout celui des collaborateurs.

D'où émane la logique de l'intelligence collective consistant à changer de logique, en devenant le responsable «porteur de sens» et ne plus se contenter d'être uniquement «preneur de décision». Ceci est possible à travers l'implication des collaborateurs qui passent d'un mode de dépendance à celui «d'alter-dépendance». ■

M.S.

Questions à Vincent Lenhardt, coach, formateur de coaches

Pourquoi instaurer cette logique d'intelligence collective au sein de l'organisation ?

Il est nécessaire d'instaurer cette logique pour plusieurs raisons, la première est sans doute d'assurer la croissance et la pérennité de l'entreprise. L'intelligence collective permet également de générer une dynamique où les acteurs de l'entreprise sont à la fois performants et heureux de se réaliser dans leur travail : il s'agit de générer une entreprise «vivante» par et pour des femmes et des hommes vivants, comme le disait Bertrand Martin. Pour ce faire, il faut aider les responsables de l'entreprise (les dirigeants, mais aussi tous ceux qui veulent accéder à la responsabilité) à construire une vision partagée et assurer le bien commun de l'entreprise, qui passe aussi par le bien des personnes.



Vincent Lenhardt

De quelle façon s'opère le passage d'une démarche de responsable «donneur d'ordre» à celle d'un responsable «porteur de sens» ?

Cette démarche passe par la conjugaison d'un engagement et d'une volonté politique des dirigeants qui est nécessaire et par un processus d'accompagnement

pédagogique pour que les acteurs gagnent en compétence(s) et en autonomie, pour qu'ils accèdent à un certain niveau de liberté pour plus de responsabilités.

Vous avez évoqué la nécessité de trouver l'équilibre entre ces deux postures, comment réussir à concilier ce paradoxe ?

Pour gérer ces paradoxes propres à la complexité (de l'environnement, de l'entreprise et des personnes), il est nécessaire que les dirigeants acquièrent des compétences dans la gestion du changement, mais plus encore, qu'ils apprennent à assurer les postures assises sur une sécurité intérieure. C'est cette sécurité qu'ils offrent à leur environnement qui permettra aux collaborateurs d'être à la fois soutenus et challengés.