



Les qualités du
Leader Authentique

mcr
performance for humans

Authentique ne veut pas dire spontané

Le monde est devenu incertain parce qu'imprévisible. Dans les entreprises, tous les **business models** sont en pleine reconstruction et les gagnants de demain ne sont pas encore connus. Devant une telle incertitude l'individu peut se sentir perdu, dans une société dont les codes sont en profonde mutation et où l'entreprise dans ses exigences de performance devient un **facteur anxiogène** supplémentaire.

Devant ce tableau que personne ne conteste vraiment, nous assistons à la **faillite de l'engagement des équipes**, au développement de la **défiance érigée en qualité pour survivre**, notamment vis à vis des stratégies générales, des projets ou des visions présentées par nécessité ou par conviction par la classe dirigeante de nos entreprises.

Pourtant, **cet engagement est nécessaire pour survivre**. Dons, si nous ne pouvons pas le créer en clamant haut les grands desseins de la direction générale, il faut descendre au maillon le plus fin, celui de la **proximité, entre un manager et son équipe directe**.

En effet, depuis le début des années 2000, des travaux scientifiques universitaires se développent partout dans le monde autour du **management dit « authentique »**, celui-ci s'imposant comme le modèle d'excellence à poursuivre. Précisons tout de suite qu'**authentique ne veut pas dire spontané ou naturel**, sinon nous voyons bien que les dérives sont faciles et que, par exemple, de nombreux dictateurs mériteraient ce qualificatif...

Vous avez dit Manager Authentique ?

Une des synthèses des travaux universitaires menés depuis 15 ans attribue 4 traits distinctifs qui définissent le **manager authentique**.

- 1. Sa capacité à dire les choses**, qu'elles soient désagréables ou agréables (c'est à dire ne pas glisser les messages sous le tapis)
- 2. Sa capacité à ne juger que sur des faits et non sur des opinions** (dans un monde de pression constante pour « délivrer dans les temps » le manager passe vite en mode jugement sur ses croyances pour aller plus vite et au plus facile).
- 3. Son éthique personnelle.** Ce sujet semble devoir être acquis pendant l'enfance, pourtant tout le monde peut développer son éthique personnelle autour des 14 valeurs morales qui sont universellement reconnues. Il n'y a pas de fatalisme ou de déterminisme social ou éducatif en la matière.
- 4. La connaissance de lui-même**, qui est nécessaire pour développer les 3 traits précédents et développer de saines relations ou interactions avec les autres (son équipe, ses pairs, ses managers)

LES 5 QUALITÉS DU LEADER AUTHENTIQUE

MANAGER 



#1 SA CAPACITÉ À DIRE LES CHOSES

#2 SON ÉTHIQUE PERSONNELLE

#3 SA CONNAISSANCE DE LUI MÊME

#4 SES DÉCISIONS ÉQUITABLES



LEADER

#5 « TRUST AND INSPIRE »

La performance est au rendez-vous ...

Sur les fondements de ces travaux ainsi que sur les travaux de ce que l'on appelle la **psychologie positive** (courant dont le chef de file est Martin Seligman), Vincent Giolito a mené sa thèse de doctorat qu'il a brillamment réussi.

Son étude menée avec la rigueur scientifique qui sied à une thèse universitaire de Doctorat porte pour la première fois sur **la corrélation entre une pratique de management authentique et la performance de l'entreprise.**

Son étude démontre de manière irréfutable ce que l'instinct pouvait laisser prévoir : la corrélation est directe, **plus le manager pratique un management dit authentique plus la performance est au rendez-vous.**

A la lecture des enquêtes Gallup qui montrent que **75% des salariés sont désengagés d'une manière ou d'une autre**, la prise en compte de l'étude précédente démontre que l'application d'une démarche de management authentique dans les entreprises générerait plusieurs centaines de millions d'euros de gains annuels.

Une vision inspirante

5^{ème} qualité: du Manager au Leader ...

Ajoutons un cinquième trait distinctif au manager authentique, **sa capacité à porter une vision inspirante**, et nous passons du manager authentique au leader authentique en confortant un management qui passe d'une logique de « command and control » à « trust and inspire ».

Le manager de demain est le **manager authentique**. Il est au cœur de l'avantage concurrentiel de nos entreprises, il **recréé la confiance perdue** au sein de son équipe, il est **le premier maillon** des organisations d'avenir où les **relations authentiques** seront la culture des entreprises qui gagnent.

Un cap est défini, reste la route à tracer, faisons-le ensemble.

Contactez-nous



01 55 73 33 33

Suivez-nous aussi



Découvrez nos offres sur mcr-consultants.com

Découvrez notre blog sur blog.mcr-consultants.com

mcr

performance for humans