

LES CARNETS DE LA PME



À saisir

Le plus important dans les circonstances d'incertitude serait de développer les croyances et les valeurs ayant un caractère dynamique, (...) et établir un climat de confiance.

Les managers doivent toujours tenir compte des paramètres liés à la complexité, en plus du facteur de l'instabilité, qui devient de plus en plus présent dans la gestion managériale.

Un bon leader du tissu productif face à un environnement aussi bouillonnant, doit user d'une communication simple et précise.

complexes dans le management, dont la réussite reste dépendante d'une série d'ingrédients. Alain Goudsmet, directeur de European Institute for Health and Performance s'est focalisé sur les attentes des équipes de leaders. «Le leadership repose sur des qualités mentales et émotionnelles très importantes, tout comme la disponibilité et la présence physique du leader au sein du groupe, pour qu'il puisse remplir efficacement ses missions», a-t-il expliqué. «Donner un pourquoi aux gens, donner du sens à ce qu'ils font permet souvent de leur faire accepter le comment», a suggéré ce spécialiste en management et coach. L'objectif étant que les diverses composantes de l'entreprise aillent désormais dans la même direction. Hormis cette nécessaire force de conviction, requise actuellement des leaders du tissu productif face à un environnement aussi bouillonnant, la recommandation primordiale serait d'user d'une communication simple et précise. «C'est ce qui est appelé le modèle KISS (keep it simple and stupid) pour marquer l'utilité de la clarté des messages adressés aux collaborateurs et unifier les objectifs», a-t-il souligné.

Des cas pratiques

Les axes des diverses interventions lors de cette rencontre ont abordé des cas représentatifs de la particularité de la mission incombant au leader. «Au Maroc, nous avons une situation particulière, puisque les composantes relatives à la croyance et à la religion sont aussi à prendre en considération», a souligné pour sa part Saâd Bennani, directeur général délégué de Somathes. Dans tous les cas, l'objectif reste le même : avoir la capacité d'innover afin de fédérer les gens, renforcer le leadership des managers marocains face à la complexité est synonyme - en fin de compte - d'une réelle adaptation aux réalités très particulières des entreprises marocaines, qui vivent dans un environnement social différent, avec des croyances fortes et diverses. «La solution est donc de faire évoluer le management rationnel vers un leadership authentique, afin de créer une culture commune», a-t-il noté. Et d'ajouter : «Le plus important dans ces cir-



Lors de cette rencontre, les interventions ont porté sur des cas représentatifs de la particularité de la mission incombant au leader.

(PHOTO : K. MILES ÉCHOS)

constances d'incertitude serait de développer les croyances et les valeurs ayant un caractère dynamique, être cohérent avec l'ensemble des données de l'entreprise et établir un climat de confiance en vue de venir à bout du statut figé de certaines idées qui bloquent encore la maximisation du rendement du tissu productif». L'émotionnel doit en principe céder graduellement devant les composantes liées à la spécialisation. Pourtant, le résultat n'est jamais garanti d'une manière automatique, en ce qui concerne l'élimination des séquelles encore présentes et dans l'esprit des managers et dans celui de leurs collaborateurs. C'est dans le même ordre d'idées que le leadership situationnel soulevé par Belarbi, président de la Fédé-

ration de l'automobile doit se baser sur une composante affective primordiale. Les valeurs véhiculées doivent être très claires et dénuées de toute peur de les appliquer.

Au Maroc, il existe beaucoup de concurrence entre ceux qui font les choses et ceux qui s'en partagent le mérite, a remarqué ce manager chevronné, pour mieux situer l'équation à résoudre au sujet de la force de conviction exercée par les managers. Ces derniers doivent montrer avant tout une forte capacité d'adaptation aux situations imprévisibles, sans dévier pour autant de l'acquis principal à sauvegarder qu'est la motivation des troupes.

Point de vue

Alain Goudsmet,

Directeur de European Institute of Health and Performance



Qu'est-ce qu'on attend d'un leader ? C'est cela, la substance de la problématique posée par la notion de leadership qui est à la fois une capacité mentale, émotionnelle et physique. L'exercice de cette fonction doit être réalisé de manière efficace et reconnu par des pairs. À la base, c'est la fonction communication qui reste déterminante, avec un usage adéquat du système KISS, qui devrait être le but recherché et

toute complexité non nécessaire devrait être évitée. Énergie du leader et dynamique d'équipe sont interdépendantes, dans la mesure où les trois axes du potentiel humain sont les quotients intellectuel, corporel et émotionnel. Ce bon équilibre de la personne, sous haute pression, craque à cause de l'axe le plus défaillant. C'est pourquoi chaque leader ne vaut que ce que vaut en quelque sorte sa batterie la plus faible.

Point de vue

Saâd Bennani,

Directeur général délégué de Somathes



Les managers doivent tenir compte des paramètres liés à la complexité, en plus du facteur de l'instabilité, qui devient présent dans la gestion managériale d'aujourd'hui. Le leadership marocain est très particulier, en ce sens que nous avons une forte présence des valeurs et de la croyance dans notre quotidien. Ce système traditionnel coexiste avec une forte dimension de l'émotionnel, où il y a un fort degré de charisme, qui doit être exercé et qui renvoie directement

au leadership naturel. Ce versant de cette théorie découle parfois uniquement du sens de l'écoute qu'ont les managers, cumulativement avec une bonne communication, ce qui donne toute la particularité à la fonction de leadership actuellement. Cependant, le leadership marocain n'est pas que cela. Avoir la capacité des nouveautés pour fédérer les gens et tirer le meilleur de son équipe doit rester l'objectif du leader.