

Direction générale Stratégie

[Idées \(/directions-generales/strategie/idees/index.php\)](/directions-generales/strategie/idees/index.php)

[Transformation \(/directions-generales/strategie/transformation/index.php\)](/directions-generales/strategie/transformation/index.php)

[Veille - Etudes \(/directions-generales/strategie/veille-etudes/index.php\)](/directions-generales/strategie/veille-etudes/index.php)

[Management de projet \(/directions-generales/strategie/management-de-projet/index.php\)](/directions-generales/strategie/management-de-projet/index.php)

[Organisation des entreprises \(/directions-generales/strategie/organisation-des-entreprises/index.php\)](/directions-generales/strategie/organisation-des-entreprises/index.php)

[Business plan \(/directions-generales/strategie/business-plan/index.php\)](/directions-generales/strategie/business-plan/index.php)

[Développement international \(/directions-generales/strategie/developpement-international/index.php\)](/directions-generales/strategie/developpement-international/index.php)

[Business Model \(/directions-generales/strategie/business-model/index.php\)](/directions-generales/strategie/business-model/index.php)

[ACCUEIL \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR\)](http://www.lesechos.fr)

[BUSINESS \(/\)](#)

[DIRECTION GÉNÉRALE \(/DIRECTIONS-GENERALES/INDEX.PHP\)](/directions-generales/index.php)

[STRATÉGIE \(/DIRECTIONS-GENERALES/STRATEGIE/INDEX.PHP\)](/directions-generales/strategie/index.php)

TRANSFORMATION

4 idées à retenir de... « Le leader collectif, un nouvel art du pouvoir »

[VALERIE LANDRIEU \(HTTP://WWW.LESECHOS.FR/JOURNALISTES/INDEX.PHP?ID=1882\)](http://www.lesechos.fr/journalistes/index.php?id=1882) | Le 20/03/2017 à 01:00



Lu pour vous | de

Spécialiste de l'accompagnement des dirigeants, Paule-Boffa Comby propose d'accroître le potentiel de l'entreprise en y replaçant l'homme au centre. Comment développer un leadership basé sur le sens et la confiance ? Comment favoriser la réussite collective ? Et explorer diverses pistes de transformation pour devenir un « leader collectif » ?

Le non-changement est coûteux

Par souci d'économies, les entreprises hésitent à investir dans le développement des managers. Pourtant, le coût de l'immobilisme, consécutif au turnover et/ou au désengagement, demeure bien supérieur. 60 à 70 % des programmes de changement échouent par manque d'appropriation des collaborateurs.

L'incertitude, la seule certitude

Accepter ce nouveau paradigme, c'est faire avec ce qui est à disposition, en tirer parti et se préparer à saisir les opportunités. Cet état d'esprit moins anxiogène permet au leader de développer une « plasticité précieuse » et une sensibilité accrue aux signaux faibles. A condition d'accepter de ne plus être en mesure de tout savoir et de tout contrôler.

Ne pas oser, c'est déjà échouer

Les entreprises régulées par des normes strictes et des process forts nourrissent une culture du risque zéro. Mais le dommage collatéral peut être lourd de conséquences : elles participent trop fréquemment à décourager la prise d'initiatives. Une entreprise doit avoir des process, mais à trop les multiplier, cela

devient presque une activité à faire en soi et certains collaborateurs finissent parfois par perdre de vue la raison et le sens de leur présence. Le risque ? Qu'on se contente d'appliquer le process au lieu de chercher à atteindre l'objectif partagé.

1+1 = 5

Inciter les talents à se mettre au service d'une puissance collective, et non les confronter dans une compétition personnelle, c'est être en mesure de dépasser la somme des potentiels individuels et en faire bénéficier l'entreprise.

[@ValLandrieu \(https://twitter.com/ValLandrieu\)](https://twitter.com/ValLandrieu)  Suivre

([javascript:void\(0\);](https://twitter.com/ValLandrieu))