

Promouvoir une nouvelle forme de leadership à l'ère digitale

L'économie digitale a radicalement changé la façon dont beaucoup d'entre nous travaillent aujourd'hui, y compris les leaders organisationnels. L'approche dite descendante et « héroïque » du leadership qui fonctionnait à l'ère industrielle est obsolète, les leaders de l'ère digitale ayant besoin de méthodologies différentes. Aujourd'hui, favoriser la collaboration et stimuler l'innovation constituent les compétences essentielles de leaders efficaces

S'appuyer sur les structures, les processus et les comportements traditionnels de leadership dans les entreprises modernes de la génération digitale peut générer toute une série de problèmes, allant de la perte de recettes et d'une rotation plus importante du personnel à une satisfaction moindre des clients. Ce nouveau paradigme de travail nécessite de promouvoir un modèle de leadership nouveau inspiré de six nouvelles vérités :

1. Les leaders doivent motiver et rassembler leurs équipes

Les équipes sont devenues la nouvelle norme de la culture d'entreprise. Les fonctions héritées ont laissé la place à des équipes agiles et interfonctionnelles qui se rassemblent autour d'un projet ou d'une initiative susceptible de durer des semaines, des mois, voire des années. Au lieu de groupes statiques de subordonnés qui se contentent d'exécuter des plans dictés par la direction, les leaders d'aujourd'hui gèrent des équipes internationales diverses, qui doivent avoir le pouvoir d'agir en faisant preuve de flexibilité, d'autonomie, le renouvellement et l'innovation étant au cœur de leur activité.

Diriger ces équipes focalisées sur leur mission nécessite de s'appuyer sur un nouvel ensemble de compétences, impliquant avant tout de diriger en convaincant et motivant, plutôt qu'en faisant preuve d'autoritarisme.

2. Tendre vers un leadership collaboratif plutôt qu'autoritaire

La transformation digitale a un impact énorme sur l'économie mondiale. L'émergence de disciplines transversales telles que [DevOps](#) et Customer Success s'inscrit dans la plupart des structures organisationnelles d'aujourd'hui. Dès lors, le leadership digital se doit de cultiver la collaboration interfonctionnelle afin d'évoluer au rythme du changement.

La nouvelle priorité du leadership est de tisser des liens et collaborer, et non de commander et de contrôler. Ce faisant, l'autoritarisme absolu a cédé sa place à des efforts collectifs inclusifs nécessaires pour remédier à des problèmes complexes. En conséquence, les leaders doivent mettre en place des réseaux de relations dynamiques qui ont remplacé la gouvernance

d'entreprise traditionnelle. La logique est la suivante : si le leader « héros » d'autrefois commandait ; le leader digital d'aujourd'hui accompagne.

3. Orienter plutôt qu'ordonner

La consécration de la « responsabilisation contrôlée » constitue un des fondamentaux du leadership à l'ère digitale. En pratique, au lieu d'attribuer une direction prédéterminée à l'équipe, le leader oriente le contexte de l'équipe et n'intervient que lorsque c'est nécessaire.

Cela nécessite en outre que le leader ait la capacité de favoriser un environnement d'objectifs partagés et de confiance, dans lequel les membres de l'équipe se sentent en confiance pour partager des idées et prendre des risques.

À l'inverse, ceux qui restent fidèles à une théorie obsolète de micro-gestion du leadership risquent d'aliéner les talents, brideront l'innovation et au final perdront du terrain au profit de concurrents plus agiles.

4. L'innovation en réponse aux attentes des consommateurs

La mission du leader a évolué : au lieu de superviser l'exécution comme autrefois, il encourage aujourd'hui l'innovation. La technologie a perturbé et finalement bouleversé les modèles commerciaux traditionnels ; où que vous regardiez, ce sont les perturbateurs qui gagnent des parts de marché. Parallèlement, les attentes des consommateurs augmentent et les entreprises du monde entier sont constamment sous pression pour lancer de nouveaux produits et services à un rythme toujours plus rapide.

En effet, la survie d'une l'entreprise dépend souvent aujourd'hui de sa capacité à intégrer l'innovation constante à son modèle économique initial.

5. Privilégier l'état d'esprit aux compétences

Il n'est pas exagéré de dire que les forces traditionnelles du leadership sont de moins en moins compatibles avec la culture d'équipe contemporaine. Il est donc quelque peu ironique que de nombreuses entreprises continuent d'enseigner à leurs leaders comment diriger et déléguer des tâches pour exécuter leurs plans. Cela traduit un fossé entre ce dont les entreprises attendent des dirigeants et la manière dont elles les forment pour répondre à leurs besoins.

Former des leaders efficaces nécessite aujourd'hui un changement d'état d'esprit. Les compétences purement pédagogiques ne suffisent pas. Les compétences permettent d'agir, tandis que les états d'esprit fournissent un contexte aux actions. Un expert des échecs ne saurait se contenter de savoir déplacer les pièces sur l'échiquier; il doit saisir les nuances, savoir anticiper et élaborer des stratégies. Les compétences sont unidimensionnelles; les mentalités sont contextuelles, les états d'esprit des leaders devant éclairer leurs actions et leur permettre d'agir et de réagir de manière à

stimuler l'innovation.

6. Vers un leadership plus informel

La profonde transition vers des organisations s'appuyant sur des équipes – dont beaucoup sont ponctuelles, formées dans le cadre de projets et interfonctionnelles – signifie que des leaders sont nécessaires à tous les niveaux. Alors que les organisations abandonnent les hiérarchies cloisonnées et mettent en place des réseaux plus horizontaux et agiles, les membres de l'équipe prennent l'initiative pour guider et influencer. Au lieu d'attendre un ordre venu d'en haut, ces leaders « informels » orientent les progrès des équipes qu'ils dirigent déjà – effectivement -. En termes pratiques, ils agissent en tant que leaders malgré l'absence de titres officiels ou de gratification propre au leadership.

En examinant les principes fondamentaux régissant l'évolution du monde du travail, le « héros leader » devient rapidement un anachronisme sur le lieu de travail. Dans un environnement concurrentiel en constante évolution, qui exige une croissance exponentielle, l'innovation est devenue le principal objectif du leader. Trouver la prochaine grande idée – puis la suivante – constitue une réflexion diversifiée. Les entreprises entretenant cette approche du leadership sont en mesure d'obtenir de meilleurs résultats financiers, tandis que le leadership autoritaire, descendant, celui du « héros », étouffe la créativité et prévient l'innovation. Le retour en arrière est impossible, la nature du leadership devant continuer d'évoluer pour répondre aux besoins du travail en équipe.