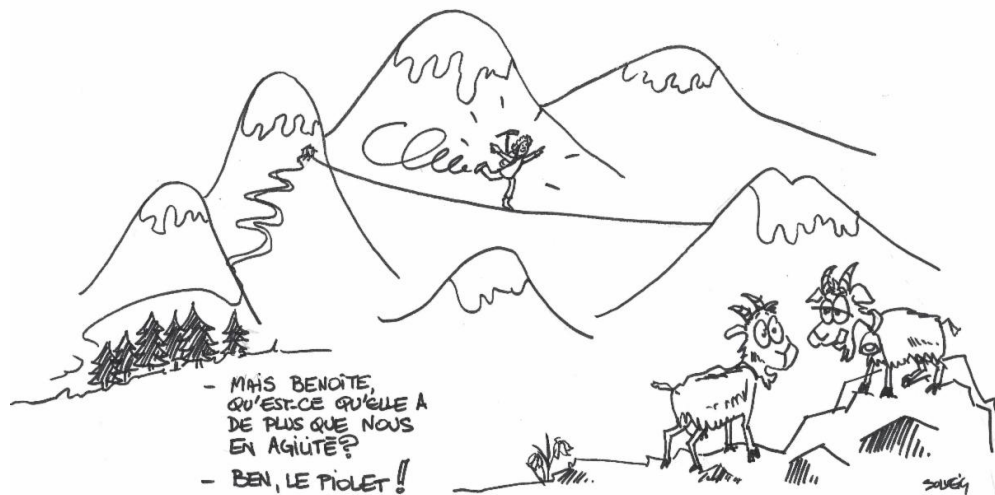




COMMUNICATION - COACHING D'ÉQUIPES
GRAPHOLOGIE - ORIENTATION & RH
www.victoire-degez-conseil.fr

L'agilité, un atout capital pour évoluer dans un monde incertain...

« Ayez le courage de suivre votre cœur et votre intuition. L'un et l'autre savent ce que vous voulez réellement devenir. Le reste est secondaire ». Steve Jobs



Après des études à l'ESSEC, Benoîte, une femme au sourire contagieux, a eu un parcours mixte entre le secteur caritatif et entrepreneurial, la France et l'international. Elle a suivi son mari astrophysicien dans ses affectations et, à chaque fois, elle a su rebondir en fonction des opportunités qui s'offraient à elle. A 50 ans, on la sent prête à s'investir dans de nouveaux projets, avec un enthousiasme intact. Passionnée des hauts sommets, elle aime aussi l'idée du dépassement physique et mental, se lançant même dans l'ascension de sommets de 6000 m. C'est le piolet qui la représente le mieux, pense-t-elle : « *Il ancre dans la réalité, la sécurise et on y met toute sa force pour progresser. C'est un appui dans un univers qui n'est pas toujours très facile, de neige et de glace* » dit-elle.

Après avoir commencé sa carrière chez Airbus, où elle était contrôleur de gestion, elle est partie au Chili où elle a développé l'accès au microcrédit dans des banlieues pauvres. Après cette expérience particulièrement riche, elle a enchaîné en France, en Angleterre puis en Californie des fonctions business puis sociales.

VICTOIRE DÉGEZ

Regards de leaders

Mieux communiquer en situation d'autorité
22 leaders témoignent

Préface de Laurent Bataille



PIERRE TÉQUI éditeur

Aujourd'hui, elle accompagne des *start-ups* tant sur le plan financier que stratégique.

(Retrouvez le parcours détaillé de Benoîte dans le livre "Regards de leaders")

Benoîte est particulièrement agile, dans sa façon d'exercer son leadership autant que dans sa façon de construire sa vie professionnelle. S'adapter à des pays et des cultures différentes, travailler dans des grosses entreprises puis des petites, rejoindre le monde social, reprendre des études, voyager, sont des marqueurs forts de cette agilité. Elle l'a fait avec optimisme et adaptabilité aux situations. A chaque croisée des chemins, elle a su rester flexible dans sa recherche de solutions.

Zoom sur un concept

A l'heure des *start-ups* et de l'intelligence artificielle, le leader doit être visionnaire pour sa structure et ajuster ses décisions en permanence dans un environnement qui bouge très vite. En deux mots, il doit développer une qualité essentielle : **l'agilité**. Cette caractéristique, au croisement de la souplesse, de l'adaptabilité et de la rapidité, est devenue incontournable dans un monde sans cesse mouvant. Trouver des solutions et être capable de se reconfigurer en permanence reste plus facile pour les structures légères. Comme un skipper qui anticipe la vague ou la tempête, le leader doit pouvoir « naviguer sur l'avant » comme disent les marins. Sur l'eau comme dans le monde professionnel, les intuitifs sentent le vent venir, les prudents anticipent les problématiques, les bons barreaux savent négocier les vagues, et les pragmatiques comprennent qu'on ne peut pas lutter contre les forces de l'eau et du vent et qu'il vaut mieux les utiliser. L'agilité nous permet d'être en mouvement sans rupture et sans frein, en fait de naviguer dans le flux. [\(Retrouvez cette notion en cliquant ici\)](#)

C'est une façon d'avoir le vent en poupe plutôt que de résister en pure perte à un environnement qui a plus de puissance. Le management agile s'accommode mal avec l'autoritarisme, la bureaucratie et l'excès de procédures. Il ne se décréte pas, parce qu'il est la résultante d'une attitude profondément positive, d'une confiance en soi, en l'autre et en l'avenir. Néanmoins, on peut travailler pour acquérir cet état d'esprit.

Si nous ne sommes pas tous confrontés à autant de variété que Benoîte, le changement est permanent et s'accélère dans nos structures professionnelles. C'est le rôle des leaders d'accompagner leurs équipes dans un monde qui change sans cesse. Pour cela, ils doivent sentir le vent tourner, c'est-à-dire être attentifs et comprendre les signaux faibles. Cette réceptivité au contexte et aux personnes donne aux leaders qui en sont pourvus, un sixième sens qui est un sérieux atout en termes de stratégie et d'adaptation.

Pour décrire le changement de paradigme, on parle dorénavant d'un monde **VUCA : Volatility, uncertainty, complexity, ambiguity**. Deux catégories de personnes sont particulièrement concernées par ce monde VUCA : les **leaders** et les **jeunes en situation d'orientation**. Les uns et les autres doivent prendre des décisions avec des enjeux forts dans cet environnement changeant.

En français, la **volatilité** oblige tout manager à affûter sa réactivité pour décider et agir au bon moment. Les réseaux sociaux augmentent cette volatilité et on voit régulièrement ceux qui étaient au sommet de la gloire s'écraser douloureusement en quelques heures, là où d'autres sont subitement propulsés sur le devant de la scène. Ainsi celui qui est en responsabilité doit savoir prendre du recul par rapport à ces sollicitations tout en réagissant sans tarder pour ne pas voir le *buzz* enfler ou bien les situations s'envenimer. L'actualité nous confirme encore aujourd'hui cette volatilité permanente.

Les plus jeunes, pour leur part, apprennent avec la maturité à garder une distance entre leur image sociale et leur personnalité intime. Le décalage entre la réalité présentée sur Instagram et la réalité vécue au quotidien donne la mesure de cette mise en scène digne du carton-pâte des villages Potemkine. Cette volatilité complique parfois la construction de leur personnalité dans une période de leur vie où ils se cherchent. En revanche, dans les expériences de vie (responsabilités sociales, voyages, sport, créativité, etc.), ils peuvent bénéficier d'un matériau autrement plus solide pour construire leur confiance en eux.

L'**incertitude** d'un monde dépendant de multiples paramètres oblige les leaders autant que ceux qui s'orientent professionnellement, à envisager plusieurs plans en fonction de l'évolution d'un contexte qui leur échappe. Il faut pouvoir vivre avec cette incertitude, sans être rongé par le besoin de tout contrôler, en s'adaptant aussi à un environnement économique qui installe de plus en plus de process et de contraintes administratives. Cette injonction paradoxale oblige les managers à faire preuve d'une flexibilité et d'une solidité exceptionnelles pour l'assumer. Savoir border sa voilure quand c'est nécessaire et relâcher quand c'est possible, reste un enjeu quotidien et épuisant pour celui qui est en responsabilité.

La complexité nous oblige à nourrir une analyse poussée des situations qui sont souvent le résultat de multiples paramètres. Être capable de manier mentalement les algorithmes pour aborder des problématiques multifactorielles n'est pas à la portée de tous et on doit bien reconnaître que cette complexité est profondément insécurisante. Les jeunes qui démarrent leur vie professionnelle l'expriment souvent, se demandant comment aborder ce monde vertigineux. C'est pour cette raison qu'ils ont vraiment besoin d'être accompagnés et confortés dans la phase des choix.

L'ambiguïté est l'occasion pour nous d'abandonner nos certitudes confortables pour nous ouvrir au changement et rester réceptifs à la nouveauté. Nos modèles changent et chacun doit s'en accommoder tout en trouvant des points d'ancrage affectifs autant que philosophiques. C'est en gardant une colonne vertébrale, qui lui permet une certaine verticalité, que l'homme peut s'adapter réellement avec agilité. Sinon, il se laisse balloter par les courants contraires entre raideur et indifférenciation, perdant la conscience de lui-même et de l'environnement, sa part de liberté et sacrifiant ses valeurs profondes sur l'autel de la conformité. Ainsi un leader autant qu'un jeune en situation d'orientation, doit être capable de tenir le cap, rester droit dans ses bottes, tout en restant à l'écoute des idées et des problématiques.

Quelques conseils pour développer son agilité :

A encourager :

- Se mettre régulièrement en situation d'apprentissage, quel que soit son âge : un sport, une langue étrangère, une nouvelle technique...
- Voyager.
- S'ouvrir à d'autres cultures artistiques ou culinaires.
- Se tenir informé sur ce qui se passe dans le monde.
- Modifier ses habitudes pour se réveiller.
- Changer de lieu de vacances tous les ans.
- Inviter et accueillir des nouveaux arrivants.
- Penser « opportunité » quand on aborde l'inconnu, autant si ce n'est plus que « risque ».
- Chercher à évoluer intellectuellement, culturellement et professionnellement.

A éviter :

- Voir toujours les mêmes personnes et les mêmes lieux.
- Considérer que l'on est arrivé au sommet de ses connaissances ou de sa vie professionnelle.
- Refuser de mettre en cause le bien-fondé de ses process.
- Résister au changement par pur confort mental.
- Choisir des amis qui pensent tous comme soi.
- Face à l'incertitude, se réfugier dans ses habitudes plutôt de chercher à comprendre.
- Être dans le jugement et la protection, plus que dans l'écoute et la réceptivité.
- Refuser de collaborer pour mieux maîtriser son sujet.

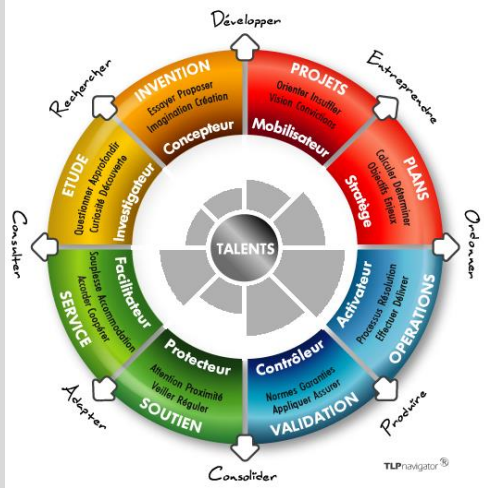
Flash sur un outil : le TLP-Navigator

Pour gagner en énergie, plaisir, performance personnelle et collective.

Le TLP-Navigator permet aux personnes autant qu'aux équipes d'identifier leurs zones de flux et met en valeur les forces de chacun. Il fait partie de la **dernière génération** d'outils jungiens d'analyse et de développement de la personne, du leader et de l'équipe de travail. Cette approche psycho-sociologique renseigne sur le mode de fonctionnement de chacun par rapport à des fonctions-clés du travail. C'est aussi un outil de connaissance et de développement de soi. Sa perspective est dynamique et positive.

Le TLP-Navigator offre aux intervenants en ressources humaines – coachs, formateurs, recruteurs, DRH :

- un modèle qui regroupe et organise les **Fonctions** clés à exercer dans le travail ainsi que les **Talents** qui leur sont associés,
- une famille d'outils servant à repérer les Talents de la personne, les points forts et les axes de développement du manager, les conditions de performance de l'équipe.



Son utilisation se décline en diverses approches dont les plus courantes sont,

- Les profils **Talents** sont des révélateurs de potentiels individuels et collectifs, tant en bilans personnalisés qu'en coaching d'équipe.

- Les profils « **360° Leadership** » pour évaluer et développer la performance d'un leader.

Pour en savoir plus, [cliquez ici](#)

Des formations de certification sont organisées plusieurs fois par an. Les prochaines dates parisiennes sont les

- **11/12/13 mai 2020 (Talents)**
- **23/24/25 novembre 2020 (Talents)**
- **8/9 avril 2021 (360°)**

Renseignements : victoire.degez@wanadoo.fr

Pour en savoir plus sur les activités du cabinet Victoire Dégez Conseil, [cliquez ici](#)