

Événement :

Le 25 janvier a rassemblé des coachs, des élèves et des coachés pour célébrer les 20 ans d'Agophore, la reconnaissance RNCP de la certification et lancement de mon dernier livre.

Intervention concernant mon livre

- « **Vers un nouvel exercice du pouvoir** » ? Pourquoi ce livre ?

D'abord, parce que mon métier de coach professionnel m'offre depuis 1989 (où je le pratique),
une place privilégiée d'observateur de ce qui se joue,
et que je pensais que mon **regard « de côté »** pouvait témoigner
de notre **mosaïque en mouvement**,
ET du point que je perçois **sur la tangente que l'on prend ...**

Ce n'est pas un livre d'organisation, mais un regard de coach sur l'évolution du monde professionnel, et des nouveaux jeux de pouvoir qui se dessinent.

- Depuis 80, j'ai vraiment **observé les évolutions des entreprises** *par ce qui les traverse de l'extérieur et qui les fait **bouger** à l'intérieur :*

Il y a eu

- plusieurs impacts de crises économiques et financières,
- une profonde évolution des pratiques et des comportements sociétaux au travail,
- des évolutions juridiques décadantes, et recadrantes autrement,
- le changement des équilibres mondiaux,
- et surtout : la **disruption digitale**,

bref...

- Dans ces transitions que vivent les entreprises,

Il y a une véritable **reconfiguration des modalités mêmes de l'exercice du pouvoir**.

C'est-à-dire, dans ce qui relève notamment de : *l'information, de la protection, de la décision, du contrôle, et de la « mise en marche pour ».*

Chaque année davantage, l'agitation et les changements de caps sont **récurrents, violents, ou incertains**

Et la confusion s'installe régulièrement chez les salariés

par l'absence de réponses,

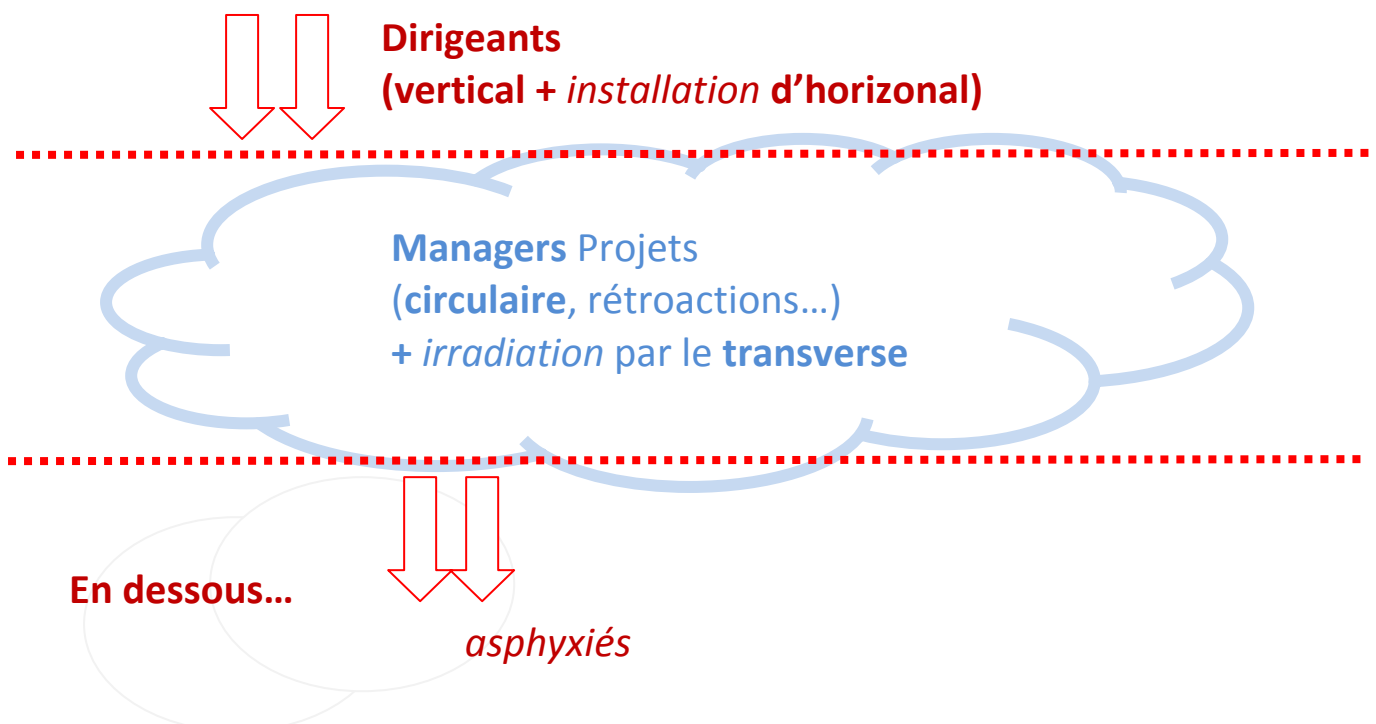
comme par la présence de non-réponses à leurs questions :

« Qui décide de quoi ? quelle est ma place ? pourquoi cette réorganisation sans sens apparent ? quel avenir ? pourquoi tous ces reportings ? ces injonctions paradoxales ? ce cancer des activités dans mon agenda ? à quoi je sers ? qui me reconnaît ?

⇒ Ce que je constate, ce sont des **carambolages incessants entre** :

- **les boucles courtes et les boucles longues de décisions** (avec des paradoxes dans la gestion des priorités...)
- **entre ce qui est *dehors* et ce qui est *dedans*** :
 - ce qui relève de **mon rôle**, ou ce qui n'est pas de **ma responsabilité**,
 - ce qui relève de **faits** ou d'**impressions**,
 - ce qui relève de ma vie **pro** ou **perso**,
 - ou encore ce qui relève des **problèmes**, des **préoccupations**...

Et alors **qu'à l'extérieur**, tout va plus vite, tout est plus incertain, mobile et complexe :
J'observe toujours, dans ces nouvelles intrications,
qu'à l'intérieur, *s'agencent plusieurs logiques en même temps.*



- **Mais surtout, ce qui est intéressant c'est qu'il y a une réelle émergence du nouveau pouvoir qui consiste à revoir :**
 - *comment faire bouger l'autre d'où il est,* (on ne décide plus POUR ou SANS lui...)
 - *comment l'aider à se connecter à ce qui lui est nécessaire pour progresser... (c'est-à-dire, les infos, le réseau, mais aussi les émotions, ou le libre arbitre*
- ⇒ **L'idée**, en faisant cela, **c'est de le faire aller où l'ON veut, MAIS en le rendant co-acteur, et en SE respectant mutuellement.**

- Rien qu'à ces mots clés :

(d'où il est : prendre en compte la personne, ses besoins...)

L'aider à se connecter en justesse : dév sa maturité émotionnelle, relationnelle, son assertivité à avoir le « bon comportement » faces aux paradoxes...)

Le rendre co acteur (respect, être au clair du partage des responsabilités *par rapport aux rôles* et non plus aux *statuts*)

...Rien qu'à ces mots, vous entendez les **différences fondamentales de rapport gouvernant-gouverné** entre l'ancien mode et le nouveau.

...Bien sûr. C'est plus complexe à effectuer... mais on y gagne, chez les collaborateurs :

de l'autonomie, de la créativité, de l'agilité, de l'initiative, de la réactivité... (bulle)

Et cela permet aux entreprises de **dégainer plus vite** par rapport à l'extérieur, de **se démarquer,**

Ou, a contrario, de **se rétracter,** ou de réorganiser *immédiatement* les forces en présence, avec tous ceux qui sont dans le bateau.

Bien fait, cela évite justement la ligne rouge que j'évoquais tt à l'heure.

- En réalité, **le pouvoir n'a pas changé de mains mais de forme, et à terme,** par ce changement de mains, il changera de forme

Mais pour revenir à ce que je disais tout à l'heure,

Pour surfer sur ces nouveaux pilotages des « personnes, » « des rôles » et des « compétences »,

les managers doivent réviser comment engager des cercles vertueux et féconds, avec :

- **de nouvelles manières d'attirer** ces collab (les nvelles générations fonctionnent différemment)
- de nouvelles manières **de les stimuler,** et de maîtriser ce qu'ils produisent,
- et enfin, **de les faire croître par leurs contributions mêmes** au syst.

(Et ce dernier point est *clé*, car nous sommes en pleine révision des notions *d'apprentissage permanent, d'employabilité, et d'ajustement des compétences* au regard des évolutions des activités ds les emplois). *Les réformes de la Formation...*). **Donc c'est bien l'activité qui cale et détermine la compétence, et celle-ci se cale elle même dans le **Projet** de l'entreprise.**

- Mais surtout,

Ce que j'ai voulu souligner ds mon livre aussi, c'est **que le 1^{er} pouvoir, c'est le pouvoir de soi,**

De se rendre connecté et respectable ds son existentialité même.

C'est exactement ce à quoi je m'attache en tant que coach :

- rendre les gens plus autonomes, les aider à déconstruire pour reconstruire en conscience,

- leur permettre en liberté de devenir « acteurs, protagonistes » et d'empowerer autour d'eux.
- les aider à « donner du crédit » en face, tout en assumant le fait qu'on est toujours seul... mais connectable !

Tout cela, c'est ce qui fait le socle de la **liberté responsable**, de la **solidarité à valeur ajoutée**, de l'**optimisme**, vers lesquels les personnes et les équipes peuvent tendre. **Ce sont de nouveaux paradigmes de succès**, plus complexes à gérer que les anciens, et qui plus est, côtoient ces derniers dans des rapports de force ou d'incompréhensions pas toujours simples...

Il y a autre chose aussi qui sous tend tt cela et qui m'interpelle, c'est que **le processus identitaire est vital, or**

- les **biens se dématérialisent** ...alors qu'on se façonne *par ce qu'on* façonne aussi soi même (produire un service virtuel...ne ressemble pas à fabriquer un vélo !)
les biens se dématérialisent donc,
- **et les liens se dépersonnalisent**...alors qu'on se situe *par la manière* dont on se relie (faire un reporting par un logiciel, en multiculturel...ne ressemble pas à serrer la main de son client avant d'aller déjeuner avec lui pour ajuster les points clés d'un contrat)

Alors, il convient de redoubler de vigilance quand on est responsable d'autres que soi... car ces pertes identitaires, sources des néantisations, peuvent amener à de nombreux RPS.

- **Il y a 4 chapitres :**
 - **Le 1^{er} campe** les paysages environnants et apporte des interviews de managers, de dirigeants dans des grands groupes, et de consultants, de diverses générations (merci à ceux qui sont présents ce soir),
 - **Le 2^e montre** comment respirer et faire de la place pour durer, avec des pratiques essentielles d'hygiène de soi, et fait réfléchir à nos propres énergies renouvelables et non renouvelables,
 - **Le 3^e chapitre traite** de l'enjeu de savoir créer la confiance, aborde les spécifications du « nouvel agir » et reprend les principes d'action managériaux d'E. Macron qui sont éclairants !
 - **Le dernier chapitre est** une prospective et nous engage à savoir vite désapprendre pour apprendre ce qui viendra et qui ne nous attendra pas...

J'aurais encore 10 000 choses à vous dire, mais je vous invite plutôt à lire mon livre et à s'en reparler ensuite.