

Cinq facteurs globaux de leadership

par Marshall Goldsmith

Dans l'environnement global des affaires d'aujourd'hui toujours plus complexe, il n'y a pas de modèle unique de leadership qui corresponde à la vaste gamme de situations que les dirigeants rencontrent quotidiennement. Cependant, il ya certaines qualités de leadership qui étaient importantes il y a 100 ans et seront toujours importantes dans mille ans. Des éléments tels que faire preuve d'intégrité, diriger par l'exemple, créer une vision, motiver les gens, développer des talents, assurer la satisfaction du client, et maintenir un avantage concurrentiel ont été importants dans le passé et seront importants tant que les entreprises existeront.

Quelles sont les tendances émergentes des leaders mondiaux? Il ya quelques années, mes co-auteurs -Cathy Greenberg, Alastair Robertson, et Maya Hu-Chan et moi avons fait une étude de recherche en demandant à 200 cadres à haut potentiel d'organisations du monde entier comment la direction d'entreprise a changé et se transforme. Nous avons publié les résultats de notre étude Global Leadership: The Next Generation (FT Press, 2003).

Nous avons trouvé cinq facteurs qui différencient le leader de l'avenir du leader du passé:

1. Penser globalement

Historiquement, la grande majorité des dirigeants se sont concentrés sur des problèmes locaux ou nationaux. Plus tard, les entreprises ont commencé à se transformer en fournisseurs et clients des organisations provenant d'autres pays. Dans l'avenir, les dirigeants devront être beaucoup plus conscients de l'impact de la mondialisation sur tous les aspects de leur entreprise.

2. Apprécier la diversité interculturelle

Aux Etats-Unis il y a 100 ans, il y avait peu de diversité dans le leadership. Presque toutes les entreprises étaient dirigées par des Américains blancs, de sexe masculin. Dans un passé récent, la «diversité» est un terme que les Américains ont utilisé pour décrire les relations avec les femmes et les minorités aux Etats-Unis. À l'avenir, la diversité interculturelle se traduira par une appréciation de la richesse des différences religieuses et culturelles des peuples du monde entier.

3. Développer le savoir-faire technologique

Alors que les dirigeants ont toujours eu à comprendre les technologies de leur entreprise «Spécifiques », ils n'ont pas eu à comprendre l'impact plus important que ces technologies peuvent avoir sur la société et leurs clients. Dans l'avenir, les dirigeants ne s'auront pas tous besoin d'être des «technocrates», mais ils auront à comprendre l'impact que les nouvelles technologies ont sur leurs entreprises, leurs clients, et leur monde.

4. Développer des alliances et des partenariats

IBM est une bonne étude de cas du "passé vs futur" dans la construction de relations. Dans les «vieux jours», IBM n'a presque pas établi de partenariats ou d'alliances.

Elle était très fière de produire en interne ses produits et services. Aujourd'hui, IBM forme des alliances et des partenariats chaque semaine. Les dirigeants de l'avenir ne devront pas simplement gérer des organisations linéaires. Ils géreront des ensembles complexes de relations à travers le monde.

5. Le partage du leadership

Comme le disait Peter Drucker : "Le leader du passé savait raconter. Le leader de l'avenir saura poser des questions.». De plus en plus les dirigeants de l'avenir devront de gérer des collaborateurs techniquement plus compétents qu'eux. Ce sont des collaborateurs qui en savent plus sur leur travail que leurs patrons. Il est difficile de dire aux gens quoi faire et comment le faire quand ils en savent plus que nous. Le leadership du futur se basera plus sur une implication bidirectionnelle que sur des directives unidirectionnelles.

Marshall Goldsmith

Traduit par René de Murard

French translation by :

René de Murard

renedemurard@actioncoach.com

www.actioncoach.com/renedemurard