

**IL N'EST PAS NÉCESSAIRE D'ÊTRE CINGLÉ
POUR DEVENIR UN LEADER DE DEMAIN MAIS SI ON
VOUS ACCUSE DE L'ÊTRE, NE VOUS EN FAITES PAS.
VOUS NE SEREZ PROBABLEMENT PAS LE DERNIER.**

Soyez du Futur

Devenir un leader, vous y pensez ? Références vous a déjà présenté (*) Aline Frankfort et Jean-Louis Baudoin, les fondateurs de CreativeConsultTeam. Des consultants qui se sont fait une spécialité d'amener les directions d'entreprises clientes - et non des moindres - à une réévaluation de leurs objectifs et de leurs stratégies par des méthodes prospectives disons, créatives et peu orthodoxes. Pour ce numéro spécial, ils redéfinissent les qualités attendues des leaders de demain. Avec une conclusion claire : avant tout, il faut prendre le leadership de soi-même. Voici comment.



PHOTOS DR.

ENTREPRISE, DIS-MOI QUI TU RECRUTES, JE TE DIRAI SI TU SURVIVRAS.

Le constat de nos consultants: les entreprises traditionnelles continuent à recruter des personnes dites « équilibrées ». Elles recherchent des types de personnalités spécifiques dont elles espèrent qu'elles pourront les aider à atteindre les résultats attendus. Comme les personnalités « équilibrées » tendent à performer et à se comporter de manière « prédictible », leur équilibre dégénère souvent en masques statiques de conformisme et en approches conventionnelles. Pour les optimistes, la plupart des personnes qui occupent des positions d'autorité dans ces entreprises y sont parvenues grâce à leurs compétences, leurs talents techniques ou leurs capacités démontrées d'atteindre des résultats. Mais en réalité, beaucoup parviennent à des positions de pouvoir parce que c'est leur ambition, parce qu'ils savent comment faire « impression », parce qu'ils sont maîtres dans les jeux politiques internes qui dominent la plupart des grandes entreprises. Le résultat est que beaucoup de

personnes dans des positions d'autorité manquent cruellement des capacités de leadership et comblent ces manques par des attitudes de contrôle. Nous en connaissons tous...

LE MONDE CHANGE. DU CÔTÉ DES ORGANISATIONS DE DEMAIN.

Les organisations de demain émergent déjà aujourd'hui. Elles ont besoin de mobiliser et d'inspirer toute l'intelligence et le talent de ceux qui y travaillent. Leur dynamique fondamentale requiert de l'équilibre en mouvement et des réponses créatives aux exigences du moment. Les rôles et les positions statiques y cèdent la place aux collaborations en équipes multidisciplinaires et en réseaux, le contrôle est remplacé par la cohésion inspirée et inspirante, le pouvoir s'accompagne d'autorité liée à la création de valeur ajoutée. Le monde de demain a besoin de leaders crédibles, qui inspirent le respect, qui se dédient à servir et à apprendre en permanence. Des leaders sages possédant de véritables qualités d'être.

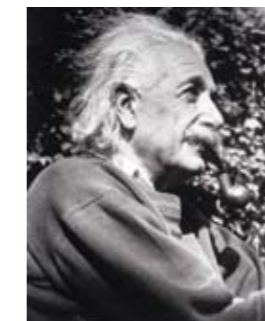
Aline Frankfort (ci-contre)
et Jean-Louis Baudoin
(ci-dessus).

DEMAIN : EN ÊTRE OU PAS PLUTÔT QU'EN AVOIR OU PAS

Dans un monde nouveau, nous avons besoin de nouvelles façons d'être. Ce monde et ses entreprises ont besoin de nouveaux leaders. C'est quoi, au fait, un leader ? Si on le définit comme celui ou celle qui crée de nouvelles réalités (approches, visions, etc.), nous sommes tous potentiellement des leaders. Le leader n'est pas nécessairement celui qui occupe une position de pouvoir dans une organisation. C'est celui qui a de « l'autorité » grâce à son attitude. Le leadership est un état d'être et un état de conscience. Nous sommes donc tous concernés. Chacun de nous doit être conscient qu'à travers ses attitudes, ses choix et ses actions, il a le pouvoir de créer le Futur. Il s'agit d'ouvrir notre conscience à notre propre justesse, à nos vraies potentialités, à nos aspirations les plus profondes et de nous placer dans une perspective d'un idéal spécifique auquel nous voulons travailler. Malgré la complexité, la confusion et l'incertitude qui règnent, le rôle des leaders du Futur est de dépasser la paralysie ambiante et de commencer précisément à donner forme à l'avenir. Leur objectif n'est pas de faire carrière, c'est de se construire et ce faisant, ils construiront le monde.

QUI SONT LES LEADERS DU FUTUR ?

Les leaders du futur, quelle que soit leur activité, sont capables de transformer leurs modèles mentaux pour réinventer leurs manières d'agir et donner forme à un futur préférable. Ce sont ceux qui ont le courage et la flexibilité de regarder le monde avec d'autres lunettes plutôt que de reconnaître ce qu'ils savent déjà et de répéter le passé. Ils savent renverser les dogmes établis et challenger le statu quo plutôt que de rechercher « LA » bonne réponse et d'obéir à la pression de se conformer. Ils veulent faire l'indispensable révolution dans leur esprit afin de favoriser l'innovation profonde



et la création de valeur durable qui requièrent des changements radicaux, une pensée disruptive et l'audace de développer des concepts et des idées innovantes, voire révolutionnaires. Ils rendent l'impossible possible. Les vrais leaders possèdent une personnalité qui intègre l'énergie de leur être entier dans leur vision et qui s'appuie sur leur imagination, leur intelligence, leur courage et leurs espoirs.

COMMENT Y PARVENIR ?

Par la libération de son potentiel et par le perfectionnement permanent de soi. Comme le dit Lao Tseu, « *la façon de faire, c'est d'être* ». Ou pour citer Albert Einstein, « *Peu de gens voient avec leurs propres yeux et entendent avec leur propre cœur* ». Il s'agit tout d'abord de se libérer de ses masques, du modèle gelé de notre moi profond qui n'est qu'une représentation mentale tronquée de la réalité. On ne peut inspirer personne avec des masques. La transformation peut commencer lorsque notre motivation trouve sa source, non dans le monde au dehors, mais dans notre monde intérieur, dans la conscience de notre propre justesse et de nos désirs profonds, même et surtout si ceux-ci se situent hors des sentiers battus. **Si nous ne savons pas quel est le choix juste qui va nous construire, nous sommes prisonniers de notre ignorance ou des conventions. En d'autres termes, la liberté est connaissance et conscience.** Les leaders de demain suivent un idéal ou une vision particulière qui n'est rien d'autre que l'essence de leur vie focalisée sur un but essentiel. Martin Luther King rêvait d'une Amérique non raciale : « *I have a Dream* ». Gandhi visait l'état d'auto-perfection : « *My life is my message* ». La quête de ce qui est désirable doit pousser chacune et chacun au perfectionnement constant.

LES TROIS ARTS QUE VOUS DEVEZ APPRENDRE À PRATIQUER

Il y a trois « arts » qu'il faut apprendre à maîtriser. Aucun d'eux n'est sorcier mais simplicité ne signifie pas facilité...

1) L'ART DE VOIR AUTREMENT

Deux représentants en chaussures arrivent sur une île et constatent que la population marche pieds nus. Le premier représentant envoie un mail à son usine : « *marché sans aucun intérêt, tout le monde marche pieds nus* ». Le second envoie le mail suivant à son usine : « *marché à haut potentiel, tout le monde marche pieds nus* ». Les leaders dans tous les domaines voient la vie non pas dans le contexte du réel tel qu'il est mais aussi du point de vue avantageux, positif, de ce qui est possible. Ils savent que, derrière chaque situation, existe un potentiel et une opportunité émergente. Ils servent d'inspireurs et de « donneurs de perspectives ». Ils ont développé une profondeur de perception, une capacité de reconstruction créative de l'univers et une capacité d'interprétation qui leur permet de sortir de la « prison des faits », d'enrichir les perspectives et d'avoir une vision multidimensionnelle. Comme dit le philosophe

Edgard Morin : « L'utopie est à la fois ce qui fait changer la réalité et ce qui est incapable de la changer. Le réalisme est à la fois lucide et aveugle ». Lorsque notre vision est fragmentée, peu créative, peu énergique, nous ratons le coche. Notre attention reste prisonnière de la « coquille » des faits, nous ne rentrons pas dans l'intérieur des choses. « Ce qui compte, ce n'est pas les choses que nous regardons ; c'est la manière dont nous regardons les choses » (anonyme). La qualité de notre regard forme notre perspective de ce qu'est la réalité et la vérité. Notre environnement extérieur est simplement le résultat de l'interprétation que nous en faisons.

2) L'ART DE RÉFLÉCHIR AUTREMENT

Dans les entreprises, les gens sont payés pour résoudre les problèmes. Mais combien d'entre nous réalisent que c'est notre pensée elle-même qui est un problème ? Une pensée qui retombe souvent dans les mêmes schémas rigidifiés, les mêmes évidences, les mêmes définitions, les mêmes dogmes et les mêmes aveuglements. Il existe des exemples célèbres : « Il n'y a aucune chance que l'homme arrive un jour à contrôler la puissance de l'atome » (Robert Millikan, Prix Nobel de Physique, 1920). « Qui veut entendre les acteurs parler ? » (Harry Warner, Président, Warner Brothers Pictures, 1927). « Il n'y a aucune raison pour quiconque d'avoir un computer chez lui » (Ken Olsen, Président de Digital Equipment, 1977). La maîtrise personnelle commence autant par comprendre comment relier par la pensée (pensée systémique) que par comprendre les limitations inhérentes à la pensée elle-même. Ne croyez pas que la pensée est la représentation du réel, elle n'est pas le réel. Imaginez par exemple un arbre et visualisez-le. Regardez bien ce qui vient à votre esprit. 99% des gens ne visualisent pas les racines de l'arbre, alors que les racines sont la partie la plus importante de l'arbre. Pourquoi ? Parce que la plupart du temps, nous ne les voyons pas. Cela veut dire que notre réflexion est conditionnée par notre perception de la réalité fondée sur nos cinq sens, notre éducation et notre vécu. Cela veut dire aussi que notre pensée ne « traite » la réalité qu'en divisant ce qui est indivisible. Simplement dit, notre pensée est incapable de voir la « Big Picture ». Elle voit tout en fragments et elle ne perçoit pas l'unité fondamentale de la vie. Elle engendre ses propres problèmes qu'elle est incapable de résoudre car, comme l'a dit Einstein, encore lui : « Aucun problème ne peut être résolu en utilisant la réflexion qui l'a créé ». Les vrais leaders ont la capacité de sortir du « pré-pensé » et du « pré-dit ». Ils sont capables de challenger leurs propres perceptions, de relier les éléments et de régénérer leurs approches. En d'autres termes, ils ont des aptitudes et des attitudes créatives reposant sur une réflexion constructive plutôt que critique et argumentative, une réflexion qui favorise le « dessein » de ce qui « pourrait être » et le mouvement, plutôt que l'analyse statique de ce qui « est » ou la répétition du connu.

3) L'ART D'AGIR AUTREMENT, PAR LA TÊTE ET PAR LES JAMBES

« On ne peut rester flocon, il faut descendre dans la neige. » (Henry Bauchau). Être en contact avec le corps dans lequel nous sommes incarnés est vital, on l'oublie aujourd'hui. La science du XXI^e siècle montre bien la connexion inséparable entre l'intelligence inhérente au

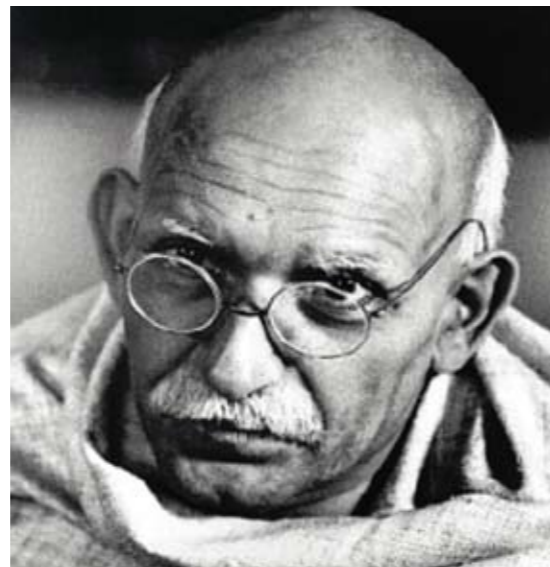
système esprit /corps vu comme un tout. Le corps est le siège de nos émotions et il est partie intégrante de notre conscience. Le corps a son langage et lorsque nous y restons sourds, nous avons une vision tronquée de nous et du réel. Avoir l'accès conscient à ses émotions et sensations – équilibre et déséquilibre, chaud au cœur, froid à l'estomac, etc. - est co-naître au réel. C'est indispensable pour rassembler l'énergie de son être entier et être pleinement présent à soi, aux autres et aux situations. Une vision ou une décision coupée des émotions est prisonnière du mental, tout comme la solution qui en naîtra. C'est ainsi que nous créons des organisations et des systèmes désincarnés qui négligent l'humain et l'essence même de la vie. C'est ainsi aussi qu'aliénés par les caprices d'un ego surdimensionné ou blessé et peu conscient de lui-même, nous en arrivons à prendre des décisions absurdes au détriment des buts que nous devrions servir. La participation active de notre corps est aussi importante que notre engagement mental dans un problème. Nous ne pouvons pas vivre dans l'illusion de la séparation esprit / corps qui met un accent disproportionné sur le « cerveau pensant ». Ce n'est pas par hasard que les études faites à l'heure actuelle au « MindLife Science Institute » montrent l'impact bénéfique des pratiques méditatives sur l'activité cérébrale. Il suffit par exemple de se « laisser respirer » pour sentir que l'inspir vient, non pas du haut de la poitrine, mais du plus profond de nous-mêmes et que le mental s'apaise. Une respiration profonde que les bébés connaissent naturellement. Nous devons arrêter d'être un obstacle à la vie. Inspirez et vous serez inspirés ! Les vrais leaders sont conscients de leur énergie, ils sont capables de la libérer et de libérer celles des autres. Ce sont leurs intentions profondes qui les font vibrer et ils réduisent au minimum l'espace entre leurs intentions et leurs actions. Ils vont à l'essentiel, osent la spontanéité et la simplicité, communiquent avec clarté et courage.

EN CONCLUSION : CONNAIS-TOI TOI-MÊME ET TRAVAILLE À T'AMÉLIORER

Les leaders du futur ont tout à gagner à dépasser les façons de voir conventionnelles, à libérer leur potentiel et à se perfectionner pour devenir pleinement et consciemment eux-mêmes. Ils pourront alors amener la somme de tout ce qu'ils sont dans ce qu'ils font au service d'un monde meilleur.

ALINE FRANKFORT ET JEAN-LOUIS BAUDOIN

(*) Références, 6 février 2010
www.consulteam.bez



Union Francophone des associations d'ingénieurs industriels de Belgique

Avenue Molière 84,B-1190 BRUXELLES. Tél : 02/513.69.14

E-mail : contact@ufiib.be

ING : 310-0812378-89

Trois professeurs, interrogés sur la perception qu'ils avaient de leur métier, ont donné des réponses très différentes :

le premier :
« je donne cours » ;
le deuxième :
« j'enseigne » ;
le troisième :
« je construis l'avenir de la nation ».

Ne sommes-nous pas tous au service d'un monde meilleur ?

L' U.F.I.I.B. rassemble ainsi les treize associations d'écoles d'ingénieurs industriels de la communauté française et entretient des relations constructives avec ses consoeurs néerlandophones. Elle agit au quotidien pour la promotion, la défense des intérêts économiques et moraux ainsi que les droits des ingénieurs industriels, en Belgique comme à l'étranger.

Habilité à représenter les quelques 20.000 Ingénieurs Industriels et techniciens dont le diplôme a été octroyé, en langue française, depuis la création du grade en 1977, l'U.F.I.I.B. est un porte-parole de poids auprès des instances académiques, économiques et politiques tant régionales que fédérales. L' U.F.I.I.B. est consultée ou se fait entendre, sur toutes les questions touchant au statut de l'ingénieur industriel, à la reconnaissance des grades, aux études,...

Les trois objets statutaires de l'UFIIB

- ❖ Etablir entre les associations fédérées une étroite collaboration pour l'étude, dans un large esprit de confraternité, de tout ce qui peut concerner l'ingénieur industriel;
- ❖ De promouvoir la formation, le grade, le diplôme, la profession d'ingénieur industriel;
- ❖ De défendre les intérêts de l'ingénieur industriel.