



L'audace : entretien avec Malgorzata Saadani, Coach certifiée et directrice de ANC Communication

mercredi 6 décembre 2017, par Burkinapmepmi.com

L'audace est-elle la marque de fabrique d'un dirigeant d'entreprise ou d'un manager ?

Tout d'abord, on peut qualifier l'audace comme une qualité humaine mais c'est aussi une posture dans le contexte professionnel.

C'est oser faire la différence, à savoir mettre en place des pratiques atypiques qui ne se trouvent pas être encore partagées.

C'est aussi oser de nouvelles idées. C'est le cas notamment dans le domaine de l'innovation, technologique ou organisationnelle, qui nécessite du courage managérial, sinon de l'audace pour briser les zones de confort, chasser les idées reçues et bousculer les certitudes.

En revanche, l'audace a également ses freins ou ses effets néfastes comme l'insolence ou la hardiesse excessive.

In fine, les réussites audacieuses méritent d'être analysées et données en exemple.

Est-elle liée à la prise de risque ?

La prise de risque fait partie du travail de manager. Donc en soi c'est une donnée incontournable. Après, la question qui se pose est relative au degré de risque, la pertinence du risque et le timing du risque.

Donc, effectivement, l'audace est liée à la prise de risque.

Comment l'encourager dans l'entreprise ?

Cela se joue tout d'abord dans l'approche managériale. Au niveau des recrutements, on peut par exemple repérer les candidats enthousiastes, motivés, qui aiment les challenges et qui prennent des initiatives quant à la résolution des problèmes.

On peut l'encourager également à travers une forte culture d'entreprise qui promeut les actes. C'est lorsque l'entreprise encourage la prise de parole en son sein.

Enfin, on peut l'encourager à travers la reconnaissance dans les efforts fournis, la récompense pour les idées nouvelles et la valorisation des parcours et surtout on peut encourager l'audace à travers l'écoute. Sur ce dernier point, le rôle du middle-management est plus qu'important.

Jusqu'où un manager peut prendre des risques en termes de management ?

Il y a forcément une prise de risque minimale car quelles que soient les protections, les réflexions préalables, les options choisies comporteront de toute façon un risque aussi minime soit-il.

Ce qui donc peut poser problème, ce n'est donc pas tant le risque ou la prise de risque que la décision. Derrière chaque problématique de risque, il y a une problématique de décision.

Cela dit, il y a des contextes où l'enjeu est capital : enjeu économique, social, psychologique, émotionnel... Dans ces cas précis, la charge émotionnelle est tellement forte, les conséquences peuvent être tellement importantes que la décision peut être de ne pas décider. Ce qui en soi peut être considéré comme étant une décision, à condition d'en assumer les conséquences.

La prise de risque pour un manager doit s'arrêter là où commence la menace de l'intégrité des personnes. La ressource la plus précieuse en interne est la ressource des personnes qui composent les organisations.

Parfois l'audace permet de ne pas trancher dans les moments importants. Dans le processus de prise de décision, quel est l'équilibre à trouver entre choisir et décider ?

Dans le contexte actuel le décideur se trouve devant un grand dilemme : prendre des risques pour plus d'efficacité de pro-activité et de performance, mais au risque de sacrifier certaines règles et procédures. On ne fait pas d'omelette sans casser des œufs ! En respectant scrupuleusement les règles et les normes, on peut rater des opportunités et tomber dans l'inefficacité et la contre-performance.

Pour décider, le dirigeant doit prendre en compte de multiples points de vue, souvent contradictoires. Aucun manager ne peut tout prévoir, ni trouver des solutions à tous les problèmes. En acceptant de mutualiser et partager la réflexion, l'information et l'énergie de tous les acteurs de l'entreprise, on contribue à réduire le risque et on arrive à mieux le calculer et l'encadrer.

La maturité d'un manager réside moins dans son pouvoir d'autorité que dans sa capacité à faire converger une multitude d'acteurs pour parvenir à une décision acceptable qui a de fortes chances d'être mise en œuvre avec le moins de risque d'erreurs.

Il faut savoir prendre en compte de multiples éclairages et composer avec des appréciations souvent contradictoires.

Un dirigeant doit faire preuve d'exemplarité beaucoup plus en en tant que leader qu'en tant que « patron ». Il doit savoir responsabiliser ses collaborateurs pour les encourager à se prémunir contre les risques auxquels ils sont exposés, et les aider à anticiper les solutions à mettre en œuvre au cas où un risque se confirme.

Lavieeco.com/