

Billet #1

PENSER DE MANIÈRE SYSTÉMIQUE OU AGIR EN SPÉCIALISTE ?

**"LEADERSHIP IS NOT ABOUT TITLES,
POSITIONS OR FLOWCHARTS. IT IS
ABOUT ONE LIFE INFLUENCING
ANOTHER."**

John C. Maxwell

**Soyez réalistes
demandez
l'impossible**

Mai 68

Dans notre société, le mot généraliste est peu valorisé.

"Quelle est ta spécialité ?" est souvent la question principale pour évaluer la qualité d'une personne. C'est sur les compétences techniques et métiers que s'appuient le plus souvent les promotions ou recrutement.

Probablement car c'est ce que l'on maîtrise le mieux et ce qui rassure le plus. Notre référentiel commun de valorisation est axé sur l'efficience.

Et pourtant...

En médecine, il y a la médecine généraliste et la médecine spécialiste.

Il s'agit de disciplines complémentaires : accompagner la personne dans sa globalité et sur la durée, ET l'adresser à des spécialistes pour réparer ce qui peut l'être.
Ces deux rôles peuvent se cumuler mais ne peuvent se confondre.

Quelles sont les places de généralistes et spécialistes dans les entreprises ? Comment chacune a son rôle ?

En entreprise, il y a les rôles de leadership et les rôles managériaux.

Le leadership s'intéresse à la globalité de l'entreprise, ses relations avec le monde externe et la qualité du fonctionnement interne transverse. Il prend des décisions dont la sphère d'impact est large.

Dans une approche systémique (généraliste), le leadership recherche le contexte global permettant à l'entreprise d'être plus vivante et féconde.

Le management agit en spécialiste, ou expert, après d'une équipe et sur une composante métier pour assurer la qualité de la réalisation et faire progresser les compétences métiers.

Dans une approche spécialiste, le manager plonge dans un métier et cherche à résoudre le symptôme qui lui est associé : lean management (production), marque employeur (recrutement), plateforme de marque (communication), expérience client, stratégie, finance...

Ces 2 rôles sont complémentaires : assurer la cohésion et la capacité d'évolution du système ET garantir son efficience.
Ces 2 rôles peuvent parfois se cumuler (manager-leader ou leader-manager), mais ne peuvent se confondre.

Il en est de même dans l'accompagnement.
Il existe des approches systémiques, portant sur l'exercice et le développement d'un leadership puissant et sain, et les approches spécialistes permettant de renforcer les métiers et l'exercice du management.
Ces approches peuvent se cumuler mais ne peuvent se confondre.