

Le Leadership Pile ET Face ©

Pour ne plus jouer la performance de votre équipe à Pile Ou Face.
Concepts d'une pratique mêlant Leadership inspirant, Management exigeant
et Coaching bienveillant.



Prologue

Le chemin qui m'a mené là, à ce livre, est le chemin qui m'a mené à moi. Il s'est imposé comme une évidence, au croisement de quatre sentiers de vie que j'ai empruntés.

Le premier remonte à ma tendre enfance et tenait en l'interrogation permanente de la légitimité du pouvoir. D'où mon père, ma mère, mes maîtresses de l'école primaire, mes professeurs du collège et du lycée... tenaient-ils leur légitimité ? Qu'est-ce qui les autorisait à dire ce qu'ils disaient et à faire ce qu'ils faisaient, plus encore à dire aux autres et à moi-même ce que nous devons dire et faire ?

Le second sentier est un long, abrupt et tortueux chemin de développement personnel qui m'a conduit de l'animation non directive des groupes à quinze années passionnantes d'analyse Junguienne, en passant par la découverte de nombreux modèles de psychologie comportementale (AT, PNL, Ecole de Palo Alto et approche paradoxale, hypnose Ericksonienne...).

Le troisième sentier tient à trois constats :

- Premier constat, le fait que de très nombreux managers soient malheureusement défailants. Ils le sont rarement sur le plan du savoir, raison souvent unique pour laquelle ils ont été promus... Mais ils le sont en revanche souvent sur celui savoir-faire. Ils sont mal outillés et mal organisés pour « faire faire » et « faire avec » et non plus faire eux-mêmes. Ils génèrent de la confusion, du désordre et de l'inefficacité. Ils le sont plus fréquemment encore sur le plan du savoir-être ! Ils n'ont pas ou peu de maturité et d'intelligence émotionnelles. Ils sont de véritables handicapés de la relation humaine. Ils manquent profondément de congruence et sonnent dramatiquement faux. Ils sont non intégrés, non unifiés, comme le seraient des vins trop jeunes aux tanins encore rugueux, non fondus, avec des conséquences destructrices sur leur crédibilité et leur efficacité à mettre les équipes en mouvement.
- Second constat, le fait que de nombreuses entreprises soient également défailtantes sur le plan organisationnel. Structures en silos étanches, qui bâillonnent la communication. Processus de prise de décision centralisés, qui ligotent les initiatives et la prise de responsabilités. Modes de travail et de pensée conformistes, qui tuent la créativité. Il en résulte un faible engagement des collaborateurs, qui sont à ce jour plus que jamais en quête de sens et de transversalité. Les individus, à tous les niveaux, veulent aujourd'hui fondamentalement avoir un impact sur le monde, même modeste, pour le rendre meilleur là ils se trouvent. Au final, ces entreprises délivrent une performance médiocre au regard de ce qu'elle pourrait être si leur capital humain était vraiment reconnu et valorisé.
- Troisième constat, le fait qu'il existe heureusement des entreprises et des individus différents, inspirants, libérant la parole et les énergies, visant l'excellence en toute chose et au final supérieurement performants. Ils et elles sont trop rares et à l'étude, tous et toutes présentent des facteurs communs dont il faut se nourrir.

Le quatrième et dernier sentier s'inscrit dans mes 20 ans d'expérience de direction d'équipes, souvent multiculturelles et distantes, au sein de start-ups et de grandes entreprises, en France et aux USA. Ce parcours a été fait d'expérimentations, de succès, d'erreurs, d'incidents de parcours, parfois

d'accidents. Convaincu par Confucius que « notre plus grande gloire n'est pas de ne jamais tomber, mais de se relever à chaque fois que nous tombons », j'ai regardé et vécu ces derniers comme des opportunités. Ils m'ont permis à de prendre du recul, de m'interroger sur moi-même et sur les choses que j'aimais faire, que je faisais bien, voire que je faisais mieux que d'autres, bref, de faire le « marketing de moi », car je devais non seulement me relever, mais rebondir. Ce faisant, en 2007, il y a tout juste dix ans, alors que je cherchais non sans peine un nouveau job aux USA, je posais sans le savoir les bases conceptuelles de ce qui est devenu aujourd'hui « le Leadership Pile ET Face ».

Ces quatre sentiers qui se croisent et cette évidence qui s'impose, je veux maintenant les partager avec le plus grand nombre pour rendre, là où je suis, même modestement, le monde meilleur. Pour donner du sens, un sens supplémentaire à ma vie et permettre peut-être à d'autres de donner du sens à la leur.

Diriger des équipes est l'une des choses les plus extraordinairement passionnantes qu'il m'ait été donnée de faire dans le monde de l'entreprise. Obtenir le meilleur des autres exige de donner le meilleur de soi-même. C'est un beau voyage et je vous invite à l'entreprendre à mes côtés.



« Notre plus grande gloire n'est pas de ne jamais tomber, mais de se relever à chaque fois que nous tombons. » - [Confucius](#)

Au sujet de l'auteur



Diplômé de l'Ecole Centrale Lille, [Gabriel Blanc-Lainé](#) a occupé une succession de postes de direction dans des sociétés high-techs, au sein de grands groupes ou de start-ups en France et aux États-Unis.

Passionné par la psychologie, la psychanalyse, les techniques de développement personnel et la dynamique des groupes, il a étudié ces domaines depuis plus de trente-cinq ans. Il a notamment suivi une formation à l'Université de Tours-Orléans sous l'autorité de [Raymond Chappuis](#), professeur de psychologie sociale, spécialiste de la fonction d'autorité dans les groupes et ancien directeur des études à l'Institut national des sports. Il s'est également engagé dans une démarche structurante de développement personnel de plus de quinze ans auprès de deux psychanalystes de renom, membres de l'école [Jungienne](#).

Sa femme, Dominique Blanc-Lainé, a été entraîneur national de [natation synchronisée](#) durant vingt ans. En l'accompagnant souvent aux bords des bassins, lors de stages préparatoires et parfois en compétition, il a pu observer, analyser et comprendre les ressorts de la relation athlètes-entraîneur. Cela lui a donné un point de vue unique sur les facteurs organisationnels et psychologiques qui conditionnent le succès dans le sport de haut niveau, offrant un parallèle saisissant et instructif avec ce qui se passe dans l'entreprise.

Inspiré de plus par six années passées aux USA, où les modes de management sont fondamentalement différents qu'en France, et renforcé par ailleurs par vingt années de pilotage d'équipes distantes et multiculturelles, il en a conçu une pratique et un modèle opérationnel de direction d'équipe original. Celui-ci s'appuie sur un mélange raisonné de leadership, de management et de coaching. Cette approche, toute entière tournée vers la performance individuelle et collective, permet aux collaborateurs comme aux équipes de libérer tout leur potentiel dans un cadre inspirant, mêlant étroitement "ambition et engagement", "optimisme et pragmatisme", "exigence et tolérance", le tout profondément enraciné dans un socle fondateur, fait de "bienveillance et humanisme".

Gabriel Blanc-Lainé a animé de nombreux séminaires et formations dans le cadre de ses études et de ses activités professionnelles. Il intervient aujourd'hui occasionnellement comme speaker et consultant en entreprise auprès d'équipes dirigeantes.