

Le complexe de la langouste

« Le complexe de la langouste » est un concept décrit par Vincent Lenhardt dans [Les responsables porteurs de sens – Insep Consulting Editions].

Extraits de l'annexe 2 : « Le développement personnel du dirigeant ».

... l'enjeu du développement du Dirigeant, de son potentiel et de ses limites, devient un enjeu majeur pour l'organisation dont il a la responsabilité : le potentiel et la limite de l'organisation sont déterminés par le potentiel et la limite du Dirigeant qui en a la charge.

Entrepreneur, manager, mandataire social, créateur d'entreprise, responsable de secteur d'un grand groupe, responsable d'une PME, PMI ou d'une multinationale, dans tous les cas, il se voit confronté à sa capacité de changement personnel en face du chaos, du stress, de l'incertitude, de la complexité des enjeux et de la multiplicité des relations auxquels il a à faire face. Je ne connais pas de dirigeant qui ne soit pas menacé par ce que j'appelle « le complexe de la langouste ». En effet, la langouste, dotée d'une carapace, peut se passer de colonne vertébrale, mais si on lui enlève sa carapace, il ne reste plus rien. De la même façon si on compare le statut et le pouvoir du Dirigeant à la carapace qui peut le protéger, il risque d'être sans cesse piégé par une attitude défensive dans laquelle il peut être tenté de s'enfermer. Il lui faut se constituer la colonne vertébrale que peut représenter sa « sécurité ontologique »¹ faute de quoi, il sera absorbé par les soucis de protection de son territoire, de son statut, de son pouvoir. Il ne pourra mettre au service des autres l'ensemble de ses facultés, du fait de sa position essentiellement défensive. J'ai rencontré beaucoup de « langoustes » dans les entreprises que j'ai eues à accompagner. Les responsables qui ont su, par leur capacité à gérer leur stress et leur sérénité, devenir, au-delà de leur rôle de décideur, des « hommes-ressources » pour leur environnement ou des « responsables porteurs de sens », transforment complètement leur rapport à l'entreprise et deviennent pour leurs partenaires ou leurs collaborateurs des phares et des leaders recherchés...

¹ J'appelle « sécurité ontologique » l'état de sérénité – certes toujours relatif, mais réel – où peut se trouver un responsable qui a suffisamment confiance en lui-même, en la situation, en la vie et dans les autres, pour s'accepter tel qu'il est inconditionnellement, sans croire qu'il a sans cesse à prouver ses compétences, son pouvoir, son importance, ou à répondre à un besoin irréprouvable d'être aimé. Il sait suffisamment qui il est et, sans orgueil ni vanité, il a une sécurité intérieure qui fait qu'il n'est plus dépendant de la parole des autres. Il s'est constitué en tant que sujet, conscient de ses limites, il s'autorise de lui-même : de là vient son « autorité ».