

Comment Eric Herbelin aide les organisations à adopter un leadership partagé et à développer une excellence pilotée par les données

Dans un article publié en 2002, David Sally a déclaré que le leadership partagé remonte aux premiers jours de la République de Rome. Même à cette époque ancienne, Rome possédait un système de coleaders qui a duré plus de quatre siècles. À cela s'ajoutait un système d'archive méticuleux qui a traversé les générations jusqu'à l'époque moderne.

Bien qu'Eric Herbelin ne soit pas une figure historique romaine, il reste néanmoins un cadre d'affaires international possédant plus de trois décennies d'expérience dans l'assurance ainsi que d'autres domaines. Son bilan montre sa capacité à aider des organisations à intégrer avec succès l'analyse de données à leurs opérations et à obtenir des résultats remarquables aux quatre coins du globe.

Après avoir mis en ligne son site personnel officiel, Herbelin a annoncé qu'il espérait se plonger plus profondément dans l'analyse de données. Il déclare que lorsque vous améliorez les points de données d'une organisation, préparer l'avenir devient bien plus facile. Analyser les chiffres peut également être amusant, cela peint un tableau clair et captivant du passé, présent et futur d'une organisation.

Pour Eric, qui partage désormais cette information avec le monde, le futur semble radieux.

Herbelin est un défenseur de longue date de l'analyse de données. Il a toujours été une personne pleine d'initiative, quelqu'un qui pourchasserait inlassablement les chiffres, même lorsque les données n'étaient pas claires. En août, il a parlé avec Hudson Weekly de son expérience dans la construction d'un outil d'analyse. Il se remémorait avoir commencé ce type d'activité dès 2001 et a déclaré que son implication dans l'analyse de données datait de bien avant la popularisation de tendances de l'industrie comme l'analyse massive ou l'apprentissage machine.

Malgré son bilan clairement impressionnant dans le leadership global, son rôle de pionnier dans le développement de technologies simples, mais efficaces et sa capacité à garder une longueur d'avance sur les changements, Herbelin reste humble.

Lorsque vient le moment d'expliquer sa philosophie de leadership partagé, Eric Herbelin déclare que « le leadership n'est pas une affaire d'approche descendante, mais une responsabilité collective. »

« Que vous soyez le PDG, un spécialiste du marketing ou un employé du service après-vente, vous devez être un leader dans votre propre domaine. »

Les recherches universitaires sur le leadership partagé se sont également éloignées du concept de leadership traditionnel. Celles-ci explorent l'idée que le leadership puisse être étudié comme un phénomène collectif, impliquant plusieurs individus, voir toute une équipe, et non simplement que le manager anciennement désigné.

Herbelin pense que son approche décentralisée du leadership permet la construction naturelle de la confiance et aide à développer des échanges de talents et de personnel fluides. « Nous devenons plus forts en comptant les uns sur les autres et en misant sur nos forces individuelles, » explique-t-il.

Dans son approche globale personnelle, Herbelin prend parfois un peu de recul pour analyser une entreprise sous des angles multiples. Ainsi, il fournit une approche complète et donne une théorie synthétique et unifiée permettant de gérer une entreprise dans une période de croissance et de transformation.

« Il est impossible de maîtriser une vision globale sans comprendre les dynamiques d'une industrie, les attentes des clients et ce qui fonctionne ou non. »

Après avoir occupé des positions de cadre à l'international lors des deux dernières décennies, les expériences d'Herbelin ont forgé ses futures stratégies. Cependant, il note que celles-ci ne sont jamais exactement identiques. Chaque point de donnée et chaque fait sont devenus des rouages dans le réservoir d'expérience d'affaires de Herbelin. Celles-ci interagissent entre elles et guident son sens des affaires et son leadership vers de nouveaux horizons.

Reconnaissant son rôle naturel de délégué, Herbelin met l'accent sur l'importance de permettre aux personnes de prendre des décisions plus facilement et efficacement. Non seulement cela préserve la santé mentale de tous les membres de l'équipe, mais cela permet de construire une culture d'entreprise fiable et soutenable. Cela permet de s'assurer que tout le monde est responsabilisé et que le leadership est partagé. Pour Herbelin, les leaders doivent reconnaître que les ressources mentales de tous ne sont pas infinies et que chacun gagne à se concentrer sur ses propres tâches importantes sans devoir passer de l'une à l'autre plus que nécessaire.

Des recherches récentes soutiennent ces affirmations. La firme de technologie éducative Valamis affirme que le leadership partagé est 34 % plus efficace que son homologue traditionnel. Les bénéfices incluent de meilleures performances organisationnelles, une collaboration améliorée et une plus grande innovation. Le Journal of Social Psychology suggère également que le leadership partagé augmente la satisfaction au travail et permet la formation d'un environnement professionnel cohérent.

Recherche universitaire mise à part, lorsque tout le monde prend ses responsabilités et peut progresser en confiance, sans perte d'énergie, dans le but de mieux servir l'organisation, la croissance s'accélère. Ce simple fait est très familier aux yeux d'Herbelin. Il l'a implanté de façon répétée afin de moderniser diverses organisations et les guider lors de leurs périodes de croissance. Le leadership partagé est la fondation de toute organisation moderne. Et il y a bien plus à réussir au-delà de ce concept seul afin d'être compétitif sur le marché.

Herbelin se concentre sur la création de culture de haute performance permettant également une compréhension claire et limpide des rôles et responsabilités de chacun. Cet équilibre améliore les performances et diminue les facteurs de stress potentiels. Cela permet de s'assurer que les objectifs des équipes restent clairs et que celles-ci aient l'autonomie nécessaire pour les réaliser. « Je considère les membres des équipes

comme des mini-entrepreneurs, chacun responsable de leur propre environnement, » déclare-t-il.

Prenant les « moments personnels » au sérieux, Herbelin sait l'importance de garder une vue d'ensemble afin de faciliter la planification de l'avenir. Il prend le temps de communiquer et faire le point avec les autres leaders et membres d'équipe qui sont plus proches des opérations quotidiennes et leur donne les outils indispensables afin de prendre des décisions informées.

Responsable de l'impact immédiat et profond du leadership aligné, Herbelin écrit : « Lorsque vous avez dix leaders, allant tous de façon cohérente dans la même direction, les résultats suivent. Cela surpasse de loin l'efficacité du micro-management de chaque petit geste. »

[Eric Herbelin](#) voit les organisations non pas comme de simples étapes dans une carrière, mais des plateformes permettant aux individus de contribuer de façon significative à la société. « Il ne s'agit pas simplement d'un travail, mais d'une mission, » conclut-il. « Nous sommes tous ici pour mener, inspirer et, par-dessus tout, faire une différence. »

About the Author

<http://ericherbelin.ch/>

Source: <http://www.secrets-de-comment.com> | [Formation Marketing](#) | [NetConcept, droits de revente](#)