

DÉVELOPPER LES TALENTS DES LEADERS EN 2026

ENQUÊTE SUR LES ENJEUX DES DIRECTIONS RH

PEGASUS
Leadership

“ Pourquoi cette enquête ?

J'ai voulu avoir une image objective et actualisée des enjeux de nos principaux clients sur « comment développer les talents de leurs leaders de demain ? ».

J'ai donc fait interroger, par un consultant spécialisé, des DRH et des Directeurs Formations ayant confié leurs Équipes ou leurs Talents à Pégasus : ils portent la parole de **plus de 2650 cadres et dirigeants** passés « entre nos mains » ces dernières années.

En les écoutant sur comment l'IA, le télétravail, la RSE, l'incertitude, la santé mentale, bref, tout ce qui transforme aujourd'hui le monde du travail, impacte les équipes et leurs leaders, nous avons relevé de vraies préoccupations, des situations nouvelles et des axes de travail à approfondir dans nos programmes, tout en préservant « le mix de sérieux, d'humilité et de simplicité de Pégasus (sic) ».

Cette page résume les résultats de cette enquête et nos « pistes » de réflexion. ”



Jérôme Mandin
Directeur Général
Pégasus Leadership

LES ENJEUX PRIORITAIRES...



1 - Le courage (managérial)

Comment prendre des décisions difficiles ?
Comment débriefer « vraiment » son équipe ?



Notre avis :

- Faire l'effort de motiver ses décisions... sans pour autant chercher à se justifier
- Mettre en place une culture du RETEX « Nameless/Rankless »



2 - L'exemplarité

Comment inspirer ses collaborateurs
pour leur donner des « raisons de faire » ?



Notre avis :

- Formaliser l'État Final Recherché (la compréhension du sens de la mission)
- Pour le leader, partager son « ressenti »... et ses fragilités : exercice difficile mais tellement profitable pour son équipe



3 - La gestion de l'incertitude

Comment anticiper et maîtriser sa fatigue, son stress, sa motivation, pour ne pas passer à côté des « moments de vérité » ?



Notre avis :

- Utiliser les outils d'optimisation du potentiel TOP®
- Pour les plus engagés, les techniques de Préparation Mentale (dirigeant = sportif de haut niveau)



4 - La distribution du leadership

Comment obtenir la meilleure contribution de chacun en acceptant
de « renoncer à tout commander soi-même » ?



Notre avis :

- Se poser systématiquement la question : « où est-ce que ma présence est la plus utile ? » pour passer d'un rôle de « Faiseur » à celui de « Facilitateur »



5 - Le travail à distance, l'IA

Comment intégrer ces nouvelles composantes du travail collaboratif
en maintenant une dynamique d'équipe ?



Notre avis :

- Les moments de présence tous ensemble sont plus rares ; il faut les sanctuariser et mieux les préparer

... ET LES FONDAMENTAUX A NE PAS NEGLIGER



1 – La préparation de l'action

S'aligner sur le « Pourquoi ? » avant de s'intéresser au « Comment ? »



Notre avis : Être en phase avec les attentes du commanditaire : étape « Compréhension » de la PEGASUS WAR ROOM®



2 – La remise en question

Tirer systématiquement les leçons des réussites et des erreurs



Notre avis : Formaliser une « Charte RETEX » adaptée aux spécificités de son environnement professionnel



3 – La connaissance de ses fragilités

Identifier / partager facteurs de déraillement, doutes et points forts



Notre avis : Proposer des mises en situation « décentrées » et un accompagnement individuel (sparring coaching)



4 – La prise de risque assumée

Oser, (se) faire confiance, saisir les opportunités



Notre avis : Anticiper les risques (cas non conformes) et Analyser les « gêneurs » (PEGASUS WAR ROOM®)



5 – La ténacité « lucide »

Ne rien lâcher de ce qui est (jugé) essentiel



Notre avis : Développer la capacité à choisir ses « combats », à les prioriser, à être résilient.