

Les trois clés du leadership que nous devons tous maîtriser

Il y a trois clés que nous devons tous maîtriser pour un leadership efficace. Peu importe que nous n'occupions pas un poste dans une grande entreprise ou que nous n'ayons pas de nombre spécifique d'employés sous notre responsabilité. Diriger, c'est avant tout savoir inspirer, pour que les autres se sentent attachés à notre vision, à nos objectifs.

Un leader peut surgir au moment le moins réfléchi. Cela se produit lorsque quelqu'un croit en ses convictions et trouve le moyen d'influencer les autres. Parce qu'un bon leader ne se définit pas seulement par ses traits de personnalité ou par sa capacité à transmettre l'autorité, nous sommes confrontés à quelqu'un qui parvient à maîtriser une série de compétences très spécifiques que nous pouvons tous apprendre.

Un proverbe chinois dit que les canards sauvages suivent le chef de leur meute de par sa façon de voler et pour sa capacité à guider les autres, mais jamais par la force de ses hurlements. Cette phrase nous invite à réfléchir sur la conception classique que nous avons habituellement des leaders, où le concept de force, de domination et de supériorité a assombri nombre de nos journées de travail.

Cependant, les temps ont changé. Les leaders avec des traits psychopathiques ne sont pas utiles pour faire avancer une organisation. Ceux qui pensent que diriger, c'est maîtriser et établir des lignes directrices sur ce qui doit être fait ou non.

Actuellement, le leader efficace est celui qui parvient à créer des environnements collaboratifs où les responsabilités sont redistribuées et où les gens se sentent à l'aise pour

réaliser leur plein potentiel.

L'atteindre n'est pas facile, mais il existe trois stratégies clés pour y parvenir.



Les trois clés du leadership : les temps ont changé

Fred Fiedler, l'un des chercheurs les plus notables dans le domaine de la psychologie industrielle et organisationnelle du XXe siècle, souligne qu'il existe deux types de dirigeants.

- Les premiers ne sont orientés que vers les objectifs, pour atteindre les buts fixés dans l'entreprise elle-même
- Le deuxième type de leader se concentre exclusivement sur les personnes, sur les employés qui l'entourent

Le modèle de ce dernier est basé sur la formation de chaque personne à une série de responsabilités, afin que chaque homme

et chaque femme atteignent leur plein potentiel humain pour le bien du groupe et, finalement, de l'organisation.

Ainsi, le leader axé sur les objectifs a été le plus courant jusqu'à très récemment (et l'est toujours dans de nombreux contextes). Aujourd'hui, à l'heure actuelle, les besoins ont changé et il est essentiel de comprendre cette série d'idées :

- Le leader efficace est celui qui forme les autres à devenir des « leaders » dans le cadre de leurs propres responsabilités. L'objectif est de passer d'un leadership vertical à un leadership horizontal dans lequel chaque membre collabore avec les autres et sait comment réagir à chaque besoin.
- La prise de décision ne doit pas toujours incomber au leader. Les responsabilités doivent être décentralisées.
- Dans un scénario de travail de plus en plus complexe et changeant, des dirigeants qui savent comment motiver et éveiller des compétences telles que l'innovation, la résolution de problèmes sont nécessaires

Par conséquent, pour atteindre ces objectifs, il est essentiel de travailler sur 3 clés très spécifiques du leadership. *Il s'agit des suivantes :*



1. L'intelligence émotionnelle, la clé du leader actuel efficace

Dans des livres comme *Leadership. Le pouvoir de l'intelligence émotionnelle* ou de *l'intelligence émotionnelle dans l'entreprise*, Daniel Goleman affecte l'idée que la formation dans cette compétence (l'intelligence émotionnelle) nous aidera à créer des environnements de travail plus heureux et plus productifs. Maintenant, pour beaucoup, ce n'est rien de plus qu'un recueil de bonnes intentions. Mais dans la pratique, presque personne ne l'applique.

Cependant, au sein des 3 clés du leadership, c'est sans aucun doute le domaine le plus important. Être capable de maîtriser les dimensions qui composent l'intelligence émotionnelle facilite le traitement des employés et permet également le meilleur de chacun. Les domaines à travailler sont les suivants :

- Conscience émotionnelle de soi (savoir gérer ses émotions)

- Autorégulation (savoir contrôler ses émotions pour améliorer les relations sociales)
- Automotivation (fixer des objectifs et se concentrer sur eux pour inspirer les autres)
- Aptitudes sociales
- Empathie

2. Prise de décision décentralisée : savoir déléguer

Une autre des trois clés du leadership actuel est de savoir comment déléguer des responsabilités. La prise de décision décentralisée ne vise pas à alléger le fardeau du leader central. Elle vise simplement à former les autres à utiliser leurs connaissances, leur potentiel et leurs ressources. Et à pouvoir ainsi répondre aux défis de tous.

Le bon leader actuel n'a pas besoin d'adeptes, il n'a pas besoin de gens qui admirent ses capacités. Ce qui met une entreprise sur le marché, ce sont des personnes actives et autonomes, des employés qui partagent les mêmes objectifs que leurs dirigeants et qui se sentent en droit d'utiliser leur créativité et leurs ressources pour atteindre ces mêmes objectifs.

3. Les trois clés du leadership : l'authenticité

L'authenticité – étroitement liée à l'honnêteté – est une valeur exceptionnelle pour l'être humain. Ceux qui parviennent à être authentiques dans leurs idées, leur comportement, leur personnalité et leurs aspirations parviennent à inspirer les autres. Par conséquent, le bon chef doit avoir cette composante presque magique, mais en même temps, si rare.

Une personne authentique a une bonne estime – de soi, pour agir sans crainte, elle ose assumer des défis, elle ne trompe

pas ou ne manipule pas, elle est authentique dans ses pensées, ses paroles et ses actes... En substance, le leadership le plus efficace aujourd'hui exige que nous soyons capables d'éveiller des compétences qui vont au-delà des compétences techniques ou des connaissances plus pratiques.

Nous devons mener dans des dimensions plus humaines. De cette façon, nous serons en mesure de créer des environnements où les équipes et les personnes agissent avec plus de liberté. Plus de respect et d'originalité dans un environnement changeant et compétitif.

Source: <https://nospensees.fr/>