



---

# LEADERSHIP

---

DEVENIR UN MEILLEUR LEADER



## Avis juridiques

---

Tous droits réservés. Aucune partie de ce document ou des fichiers qui l'accompagnent ne peut être reproduite ou transmise sous quelque forme que ce soit, électronique ou autre, par quelque moyen que ce soit sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

Ce livre électronique vous est présenté à titre d'information seulement et ne remplace pas un conseil professionnel. Le contenu du présent document est basé sur les points de vue et les opinions de l'auteur et de tous les contributeurs associés.

Bien que l'auteur et tous les collaborateurs associés aient fait tout leur possible pour présenter des informations exactes et à jour dans ce document, il est évident que les technologies évoluent rapidement. Par conséquent, l'auteur et tous les contributeurs associés se réservent le droit de mettre à jour le contenu et les informations fournies dans ce document au fur et à mesure de l'évolution de ces changements. L'auteur et/ou tous les contributeurs associés ne sont pas responsables des erreurs ou omissions si de telles divergences existent dans ce document.

L'auteur et tous les autres contributeurs ne prennent aucune responsabilité pour toute action consécutive prise, qu'elle soit monétaire, légale ou autre, par l'un des lecteurs des documents fournis. Le lecteur est seul responsable de demander un avis professionnel avant d'entreprendre toute action de sa part.

Les résultats des lecteurs varieront en fonction de leur niveau de compétence et de leur perception individuelle du contenu du présent document, et par conséquent, aucune garantie, monétaire ou autre, ne peut être donnée quant à l'exactitude des résultats. Par conséquent, aucune garantie n'est donnée.

## Contenu

---

Mentions légales .....	2
Contents .....	3
Introduction au Leadership.....	4
Comprendre la face obscure .....	6
Comment diriger et influencer les gens .....	10
Tirer le meilleur parti de votre équipe.....	15
10 façons d'être un meilleur Leader .....	18
Conclusion.....	21

## Introduction au leadership

---

Napoléon a dit un jour : "Un mauvais général fait mieux que deux bons." ET c'est la même chose que notre dicton moderne selon lequel " trop de cuisiniers gâchent le bouillon". Il est préférable d'avoir une seule série d'instructions, même si elles sont imparfaites, que d'avoir deux séries de directions parfaites qui, lorsqu'elles sont édictées ensemble sans référence l'une à l'autre, causent des ravages.

C'est le principe du leadership en bref. Il s'agit de maintenir l'attention et de créer des résultats positifs.

La même chose peut s'appliquer aux personnes qui s'efforcent de devenir des leaders. Il faut de la concentration et de la détermination. Des conseils peuvent être donnés, mais il n'est pas nécessaire d'en tenir compte. L'histoire est pleine de dirigeants dont les débuts ont été désastreux, et s'ils avaient écouté les opposants de ce monde, le monde serait aujourd'hui plus pauvre.

Le leadership peut s'apprendre. Certaines personnes sont certainement nées avec des compétences de leadership, mais ce n'est pas une condition préalable pour devenir un leader. Le plus important est le dévouement à l'art du leadership. Le leadership implique de comprendre comment inspirer, influencer et contrôler le comportement des gens. Il ne s'agit pas simplement de crier, ou d'avoir une voix grave et puissante, ou d'avoir une grande stature physique ; Gandhi ne possédait aucun de ces attributs, mais il a réussi à diriger une nation et à inspirer des millions de personnes dans le monde.

Parfois, le leadership peut se limiter à transmettre un message poignant à un public réceptif à un moment opportun. En soi, le leadership n'est ni bon ni mauvais ; le monde a connu plus que sa juste part de dictateurs malfaisants et charismatiques.

## Leadership - Devenir un meilleur leader

Dans le monde des affaires, la perception du leadership a changé depuis ses débuts, lorsqu'il reflétait largement le modèle militaire de leadership du haut vers le bas, avec des individus puissants dominant de grands groupes de personnes moins puissantes.

De nos jours, le leadership en affaires est beaucoup plus axé sur la connaissance. L'employé le plus bas peut finir par diriger efficacement la direction d'une vaste entreprise grâce à ses idées novatrices. Toute personne ayant des connaissances critiques peut faire preuve de leadership. C'est ce qu'on appelle le leadership de la pensée. Dans d'autres situations, le leadership peut consister à prendre position pour ce en quoi vous croyez, et à essayer de convaincre les gens de penser et d'agir différemment.

Le leadership a été décrit de diverses façons comme le " processus d'influence sociale dans lequel une personne peut obtenir l'aide et le soutien des autres dans l'accomplissement d'une tâche commune " ; " la création d'un moyen pour les gens de contribuer à la réalisation de quelque chose d'extraordinaire " ; " la capacité d'intégrer avec succès et de maximiser les ressources disponibles au sein de l'organisation interne et externe environnement pour la réalisation des objectifs organisationnels ou sociétaux " ; et " la capacité des dirigeants à écouter et à observer, à utiliser leur expertise comme point de départ pour encourager le dialogue entre tous les niveaux de prise de décision, à établir des processus et la transparence dans la prise de décision, à articuler clairement leurs propres valeurs et visions mais sans les imposer. Le leadership consiste à établir des programmes et non pas seulement à y réagir, à cerner les problèmes et à amorcer des changements qui permettent d'apporter des améliorations importantes plutôt que de gérer changement".

Il y a du vrai dans toutes les définitions ci-dessus, mais elles s'appliquent toutes aux *idéaux du* leadership.

Alors, qu'en est-il du leadership qui a mal tourné ?

## Comprendre le côté obscur

Le côté sombre de tout individu, lorsqu'on le laisse aller sans contrôle, peut créer une personnalité rigide et dysfonctionnelle qui étouffe la créativité, et entache ou ruine les relations. Lorsque de telles caractéristiques sont données à un leader, il peut en résulter une personne qui se respecte et qui est bombardée, qui s'aliène les personnes mêmes qu'elle est censée inspirer.

### *Le chef compulsif*

Les leaders compulsifs ont l'impression qu'ils doivent tout faire eux-mêmes. Ils essaient de gérer tous les aspects de leur entreprise, refusant souvent de déléguer et ne peuvent pas résister à l'envie d'avoir leur mot à dire sur tout. Comme ils manquent de confiance dans les autres, ils ne peuvent laisser personne d'autre prendre la responsabilité, donc ils limitent la croissance personnelle dans leur équipe.

Les leaders compulsifs ont beaucoup d'autres traits. Ce sont des perfectionnistes qui doivent suivre des routines quotidiennes très rigides et systématisées, et qui sont préoccupés par le statut. Ainsi, ils s'efforcent d'impressionner leurs supérieurs par leur diligence et leur efficacité et cherchent continuellement à se faire rassurer et approuver. Cela peut les conduire à devenir des bourreaux de travail, et leur équipe est considérée comme défaillante si elle ne suit pas le rythme. La spontanéité n'est pas encouragée, car cela va à l'encontre de la routine.

Malgré cette apparence de contrôle total, ces leaders peuvent être aptes à exploser de l'intérieur, et cela peut être le résultat d'un environnement d'enfance où des attentes irréalistes ont été placées sur eux. Leurs tentatives pour garder le contrôle sont liées à leurs tentatives pour supprimer la colère et le ressentiment, ce qui les rend susceptibles de faire des crises de colère s'ils perçoivent qu'ils perdent leur emprise.

### ***Le chef narcissique***

Les leaders narcissiques sont concentrés sur eux-mêmes. La vie et le monde tournent autour d'eux, et ils doivent être au centre de tout ce qui se passe. Alors qu'ils exagèrent leurs propres mérites, ils tenteront d'ignorer les mérites des autres, ou chercheront à les dévaloriser, parce que les réalisations des autres sont considérées comme une menace à leur propre réputation. Le pire type de leader narcissique ne peut tolérer ne serait-ce qu'un soupçon de critique et de désaccord, et éviter que ses illusions et ses fantasmes ne soient sapés en s'entourant de flagorneurs.

Dans la mesure du possible, ils s'efforceront d'utiliser les mérites des autres pour leur propre avancement, et ne penseront pas à marcher sur les gens pour progresser. Leur propre sentiment d'importance signifie qu'ils sont incapables d'avoir de l'empathie pour les membres de leur équipe, parce qu'ils ne ressentent aucun lien. Leur seul objectif est de recevoir des applaudissements qui renforcent encore leur sentiment de grandeur. Une telle attitude est souvent le résultat d'un complexe d'infériorité profondément enraciné, et donc peu importe ce qu'ils réalisent, ils ne sentiront jamais que c'est suffisant.

Certains chefs narcissiques prennent un acolyte, mais on s'attend à ce que cette personne suive la ligne en tout temps, et ne sert qu'à refléter la gloire sur eux et à approuver bruyamment tout ce qu'ils font. Les acolytes astucieux peuvent subtilement manipuler le leader pour qu'il se concentre sur le résultat opérationnel de ses plans, plutôt que sur son propre épanouissement. En fin de compte, ce type de leader peut avoir beaucoup de succès si sa vision est solide et s'il amène l'organisation à s'identifier à lui et à penser comme lui. Ces narcissiques productifs ont plus de perspective, et peuvent prendre du recul et même rire de leurs propres besoins irrationnels.

### ***Le chef paranoïaque***

Les dirigeants paranoïaques sont exactement comme ils le paraissent : paranoïaques du fait que les autres sont meilleurs qu'eux, et ils considèrent donc que même la plus petite critique est dévastatrice. Ils sont susceptibles de réagir de façon excessive s'ils sentent qu'ils sont attaqués, surtout devant d'autres personnes. Cela peut se manifester par une hostilité ouverte.

Cette attitude est le résultat d'un complexe d'infériorité qui perçoit de façon erronée même la critique la plus constructive. Le chef paranoïaque sera gardé dans ses rapports avec les autres parce qu'il ne veut pas trop se dévoiler au cas où il montrerait ses faiblesses et serait attaqué ou sapé. Ils peuvent avoir peur que leur position ne soit pas méritée, et peuvent donc se méfier profondément des collègues qui pourraient leur voler la vedette ou peut-être contester leur position.

Cependant, ce n'est pas toujours un trait entièrement négatif. Une bonne dose de paranoïa peut être la clé du succès en affaires, car elle aide à garder les leaders sur le qui-vive, toujours conscients des occasions à ne pas manquer. C'est le contraire de la complaisance et cela peut faire de cette entreprise une grande réussite.

### ***Le chef dépendant***

Les leaders dépendants n'aiment pas prendre les devants, et cherchent plutôt à copier ce que les autres ont fait ou font. Ils évitent la confrontation et préfèrent dissimuler les problèmes plutôt que de les affronter de front. La planification à l'avance n'est pas leur fort. Ils ont plutôt tendance à réagir à tout ce qui se présente à eux, plutôt que d'agir pour modifier les résultats ou atteindre les objectifs.

Les chefs dépendants ne sont donc pas du tout des chefs. Ils sont réactionnaires et ont l'habitude de garder les informations importantes pour eux parce qu'ils ne sont pas prêts à agir en conséquence. Cela peut clairement mener à de mauvais résultats parce que tous les faits pertinents ne sont pas connus des personnes situées en dessous du chef qui peuvent être chargées de prendre des décisions.



## Leadership - Devenir un meilleur leader

Ce type de leader évite la confrontation et est donc susceptible d'accepter une charge de travail plus importante pour lui-même plutôt que de répondre négativement à toute demande. Ils sont également enclins à accepter le blâme pour des situations qu'ils n'ont pas causées.

### ***Le leader passif-agressif***

Les leaders passifs-agressifs ont l'impression qu'ils doivent tout contrôler, et quand ils ne peuvent pas, ils causent des problèmes à ceux qui *sont en contrôle*. Cependant, ils sont sournois dans leurs stratagèmes et sont très difficiles à attraper. Leurs principales caractéristiques sont qu'ils peuvent être têtus, volontairement oublieux, intentionnellement inefficaces, se plaignant (derrière des portes closes), et ils parviennent à parer les demandes qui leur sont faites par la procrastination.

En général, s'ils sentent qu'ils ne sont pas fermement installés dans le siège du conducteur, ils sautent et perforent les pneus lorsque personne ne regarde, puis feignent l'horreur et font semblant de chercher un démonte-pneu.

Ce type de leader a deux vitesses : en avant à pleine vitesse et à l'arrêt. Lorsque les situations ne vont pas dans leur sens, ils offriront leur plein appui pour tout ce qui a été décidé, puis ils feront des commérages et des coups de poignard dans le dos, causeront délibérément des retards et créeront généralement des troubles. Lorsqu'elles sont confrontées, elles prétendent avoir été mal interprétées. Les leaders passifs et agressifs sont souvent en retard chronique pour les rendez-vous, utilisant n'importe quelle excuse pour dominer et reprendre un certain contrôle de la situation.

Traiter avec des leaders passif-agressif est donc une affaire épuisante et frustrante, qui s'épuise. Ils ne sont pas opposés à de courtes poussées de tristesse ou de colère pour reprendre un certain contrôle, mais ils craignent finalement le succès car il entraîne des attentes plus élevées.

## Comment diriger et influencer les gens

Diriger les gens n'a rien à voir avec leur gestion. Trop de gestionnaires tentent de microgérer leur personnel, tout en oubliant de les diriger efficacement.

Si vous voulez devenir un leader fort, vous devez donner l'exemple. Cela signifie que vous devez montrer à votre équipe que vous êtes parfaitement capable de donner l'exemple. En faisant cela, vous gagnerez leur respect et créerez des adeptes de longue date qui déplaceront des montagnes pour vous plaire.

Inversement, un gestionnaire qui se cache derrière la porte de son bureau tout en commandant le personnel ne gagnera pas beaucoup de respect dans le milieu de travail.

En fin de compte, le succès de toute entreprise commerciale repose entre les mains de ses employés et NON des gestionnaires. La responsabilité d'un gestionnaire est d'organiser et de gérer des systèmes d'affaires, des systèmes qui assureront la bonne fin des projets.

Si votre personnel est mécontent, cela se traduira rapidement par un manque de productivité. Cela aura une influence sur vos résultats. Il y a de fortes chances que les plaintes des clients commencent à s'accumuler et que les commérages du bureau s'intensifient. C'est contre-productif pour faire fonctionner une machine bien huilée - votre entreprise.

### ***C'est une question de relations***

Aucune organisation ne peut fonctionner très longtemps sans la collaboration de ses employés. Malheureusement, la nécessité dans toute organisation est qu'il y a différents niveaux de statut au sein de l'équipe, et cela peut conduire à des conflits s'ils ne sont pas gérés correctement.

Le leader efficace doit se rendre compte que l'équipe sous ses ordres est là parce qu'elle doit l'être. La plupart des employés travaillent pour gagner de l'argent, non pas parce qu'ils aiment le travail quotidien de neuf à cinq.

## Leadership - Devenir un meilleur leader

C'est pourquoi il faut faire un effort pour établir des relations saines, sinon la vie au travail peut devenir intenable pour tous et la productivité diminuera.

Les dirigeants doivent faire en sorte que leur société en milieu de travail fonctionne de façon positive, dans un esprit de collaboration et de respect. De cette façon, chacun travaille pour le bien commun et vers un but commun.

Cela exige que des relations efficaces soient établies sur la base d'une compréhension des besoins de chacun. Ce n'est pas différent de la façon dont les choses devraient être à la maison ; aucune relation personnelle ne durera très longtemps s'il y a un sentiment que l'une ou les deux parties sont égoïstes.

La façon la plus efficace de comprendre comment les autres se sentent est d'écouter ce qu'ils ont à dire. Cela doit être fait sans juger, et non pas comme si vous y étiez contraint par une autorité supérieure. Très souvent, les équipes auront les mêmes objectifs que leurs dirigeants, mais elles voudront peut-être simplement savoir qu'elles ne sont pas perçues comme des automates qui n'ont pas d'apport créatif.

Les relations de qualité en milieu de travail font que les gens se sentent heureux. L'une des principales raisons pour lesquelles les employés quittent une entreprise est le conflit de relations avec les dirigeants ou d'autres collègues.

Les leaders doivent également s'assurer de créer les conditions nécessaires à la compréhension au sein de leur équipe, ce qui implique de poser des questions. Il ne suffit pas de supposer que votre équipe va simplement se taire et exprimer ses sentiments ; de nombreuses personnes ne sentiront pas qu'il leur appartient de s'exprimer à moins qu'on ne leur demande expressément de le faire.

L'écoute doit être faite avec attention, en ne regardant pas votre montre toutes les deux minutes ou en essayant de ne pas avoir l'air de s'ennuyer. Cela signifie que vous écoutez sans interrompre ou remuer, et avec la bonne expression. Votre expression, d'ailleurs, doit être authentique ou vous serez découvert très rapidement et la situation deviendra pire que si vous n'aviez pas demandé au départ.



## Leadership - Devenir un meilleur leader

Une excellente façon de favoriser des relations saines avec votre équipe est de la rencontrer dans un environnement plus social à des occasions régulières.

Certaines entreprises choisissent d'envoyer leur personnel à des sorties de golf régulières tandis que d'autres préfèrent organiser un barbecue mensuel ou des excursions de fin de semaine.

Peu importe ce que vous choisissez, la clé est de donner à votre équipe une chance de se connecter loin du quotidien.

L'établissement de relations efficaces signifie qu'aucune des parties ne doit faire d'hypothèses. En tant que leader, vous ne pouvez pas vous attendre à ce que les gens comprennent exactement ce que nous voulons et pourquoi vous le voulez. Parfois, c'est ce manque de compréhension qui cause des problèmes. Même si vous devez faire confiance à l'intelligence des membres de votre équipe, s'ils ne sont pas partie prenante des objectifs que vous poursuivez, ils peuvent devenir résistants. Dans la mesure du possible, votre équipe devrait connaître vos objectifs et savoir comment ses actions contribuent à leur réalisation. Les humains sont curieux et fonctionnent mieux lorsqu'ils ne sont pas gardés dans le noir.

Le respect est l'ingrédient clé de toute bonne relation, et cela signifie le respect de soi-même ainsi que des autres. L'écoute et la compréhension véritables sont les moyens par lesquels vous montrez que vous respectez la personne à qui vous parlez.

Juger rapidement sur la base d'idées préconçues ou de préjugés est le contraire d'avoir du respect. Gardez à l'esprit que tout le monde ne réagira pas de façon 100% parfaite à tout ce qui se passe sur le lieu de travail. Bien que ce ne soit pas le rôle du leader d'être une épaule permanente sur laquelle pleurer, il est important d'accepter que votre équipe est composée d'individus dont la vie n'est peut-être pas aussi parfaite que leur plaisanterie de la pause-café pourrait vous le faire croire.

Bien que la création d'une relation de travail saine soit un objectif crucial, le dirigeant intelligent gardera toujours à l'esprit que le conflit est inévitable et doit être géré, plutôt qu'ignoré au nom d'une paix apparente.

Les relations ne peuvent jamais s'améliorer si les problèmes ne sont pas identifiés et confrontés. Les différences entre les gens sont inévitables, et les écouter à

## Leadership - Devenir un meilleur leader

l'antenne peut mener à des résolutions très utiles qui produisent des idées au-delà de ce qui est attendu. L'alternative est très préjudiciable : laisser les problèmes s'envenimer et se développer, et ruiner l'atmosphère d'un lieu de travail, voire les niveaux de productivité.



### **Les clés du succès dans les relations de travail :**

1. Une partie au moins devrait valoriser la relation - Cela peut commencer comme une voie à sens unique, mais cela peut mener à une rencontre d'esprit plus tard.
2. Écouter efficacement, sans juger - Écouter de cette façon favorisera la compréhension et le respect mutuels.
3. Ayez des discussions informelles - Bavarder autour d'un café peut encourager un échange de vues plus franc que de se rencontrer officiellement avec un bureau entre vous.
4. Créer une culture ouverte - Votre équipe doit savoir qu'elle peut parler librement, peu importe si c'est pour exprimer le bonheur, la joie, le contentement, la colère, l'irritation, la tristesse ou la peur. Les sentiments négatifs qui sont accumulés causent des problèmes importants.

### ***Changer les mentalités en responsabilisant les***

Les leaders doivent assumer la responsabilité de la performance de leur équipe, ce qui signifie que les leaders doivent être heureux que la direction de leur équipe soit celle qu'ils pensent être la meilleure. Bien qu'il soit utile d'avoir des sessions créatives avec les membres de l'équipe pour débattre de quelques idées, les objectifs primordiaux que l'équipe doit atteindre sont le plus souvent fixés par le chef, ou par une autorité supérieure au chef.

Le défi consiste donc à mettre l'équipe "sur le même pied" que les objectifs fixés, même si certains membres de l'équipe peuvent être en désaccord total avec eux, ou rejeter l'idée que ceux-ci leur ont été imposés d'en haut.

Malgré la hiérarchie acceptée dans tout lieu de travail, pour qu'une équipe travaille le plus efficacement possible, ses membres - surtout ceux de niveau supérieur - peuvent vouloir sentir qu'ils contribuent davantage que le travail à la bêche ; ils peuvent aimer sentir qu'ils ont choisi l'endroit où certaines parcelles devraient être creusées.



## Leadership - Devenir un meilleur leader

Cela représente un défi pour le chef qui ne peut pas laisser ses subordonnés jouer librement. Il faut faire en sorte que l'équipe se sente impliquée et motivée. Ou peut-être que la situation est pire, et que votre équipe commence à montrer un peu de désobéissance. Comment alors provoquer une réponse positive chez eux ?

## Leadership - Devenir un meilleur leader

La réponse est de responsabiliser votre équipe, dans la mesure du possible. Avant de passer le relais et de rentrer chez lui, le responsable de la motivation doit être capable de donner le sentiment que son équipe participe activement au processus et contribue réellement au résultat global du projet. Il peut s'agir d'apprendre comment faire en sorte que vos suggestions leur plaisent. Cela peut signifier que vous sollicitez leurs opinions et que vous prenez les meilleures idées en compte. Ou vous pouvez avoir à les convaincre que vos objectifs sont partagés et que leur avenir est lié à votre succès global. Il peut s'agir simplement de faire comprendre à un employé que son travail sera plus sûr s'il a un bon rendement ; de lui rappeler qu'il travaille pour lui-même et sa famille, et non seulement pour une entreprise.

Cependant, donner du pouvoir aux autres ne signifie pas seulement employer des tactiques qui persuadent les autres de votre propre opinion ou de vos propres objectifs. Cela peut aussi signifier démontrer des qualités de leadership qui inspirent les autres à agir au mieux de leurs capacités, peu importe ce qu'on leur demande. De telles qualités de leadership seraient plus évidentes dans les services armés, où le fait d'être potentiellement tué ne suscite que rarement des cris de joie et d'encouragement. Les soldats sont habilités à se surpasser grâce aux exemples donnés par leurs commandants.

Parfois, il s'agit simplement d'être un être humain admirable et inspirant. Bien sûr, certains naissent avec plus de ces qualités que d'autres, mais nous pouvons tous nous efforcer de donner l'exemple, afin que d'autres se sentent habilités à faire de grandes choses.

## Tirer le meilleur parti de votre équipe

---

### Commencer à droite

Lorsqu'un membre du personnel se joint à votre équipe, donnez-lui le temps de s'acclimater pleinement à votre entreprise. Plus vite ils s'installent, plus vite vous pouvez commencer à récolter des récompenses. Il vous sera utile de remplir un formulaire d'accueil et un contrat de travail détaillé, qui décrit ce que vous attendez d'eux.

### Créer des attentes

Aussi étrange que cela puisse paraître, certains employés n'ont pas une idée claire de leur rôle. Une telle confusion peut provoquer des disputes, voire des doubles emplois ou des omissions de tâches. C'est clairement mauvais pour la productivité. Votre équipe doit connaître son travail et ses responsabilités ; une description de tâches vous aidera.

### Reculez

Une partie de l'autonomisation de votre équipe consiste à lui faire confiance pour qu'elle puisse faire son travail sans que vous regardiez par-dessus son épaule toutes les quinze minutes. Si vous voulez que les membres du personnel s'épanouissent, il faut leur permettre de faire leur travail. Bien sûr, vous devez garder un oeil vigilant, mais il y a un juste milieu où ils savent que vous leur faites confiance. Votre équipe est plus susceptible de surperformer si elle se sent bien dans ce qu'elle fait. Les employés motivés travaillent plus fort. L'argent n'est souvent pas le principal facteur de motivation. Ils veulent savoir ce que l'on attend d'eux, et ensuite ils veulent être autorisés à aller de l'avant. Cela est beaucoup plus facile si les bonnes personnes sont employées au départ.

### Communication

Une communication efficace est l'élément vital de toute organisation, quelle que soit sa taille. Cela peut signifier des entretiens en face à face ou l'épinglage de notes sur un tableau.

## Leadership - Devenir un meilleur leader

Si votre équipe sait ce qui se passe, vous êtes un leader efficace. Essayez de demander à votre équipe comment elle préfère que la communication se fasse. Cela contribue à leur donner plus de pouvoir.

### Continuez à communiquer

Il peut arriver qu'il y ait une intention sincère d'améliorer la communication, et tout commence positivement : briefs d'équipe, bulletins d'information, intranets, etc. Puis les choses commencent à ralentir. En tant que leader, vous ne devriez pas laisser cela se produire. Cela peut signifier que des informations importantes ne sont pas communiquées ou que vous n'êtes pas considéré comme dérangé par la façon dont l'équipe avance.

### Sois honnête.

La communication n'est pas d'une grande utilité si votre équipe estime qu'elle n'a pas une vue d'ensemble. Les mauvaises nouvelles sont toujours des nouvelles, et vous devez avoir confiance que vos gens sont assez mûrs pour s'en occuper, sinon vous pourriez les trouver insultés et ne plus croire ce que vous leur dites. Cela ne signifie pas qu'il faille crier sur tous les toits tous les potins du bureau, mais cela signifie qu'il faut tenir votre équipe au courant de tout ce qui la concerne.

### Consultation

Une consultation efficace est un outil essentiel pour améliorer la performance. Les membres de votre équipe ont des rôles spécifiques. Votre vue d'ensemble collective est peut-être plus éclairée, mais il se peut que certains membres de l'équipe aient des connaissances plus approfondies que les vôtres. Leur demander leur avis n'est pas une faiblesse, c'est une démarche sensée qui permet de responsabiliser ce membre de l'équipe. Plus vous avez de faits, plus votre prise de décision sera facile et efficace. Obtenir le meilleur de votre équipe est grandement aidé par une consultation efficace et cela démontre le respect que vous leur portez.

### Formation

La formation est une bénédiction si elle est pertinente pour les membres de l'équipe qui la reçoivent. Vous avez la garantie de vous aliéner le personnel en l'envoyant suivre des cours qui n'ont aucun rapport avec son rôle. La formation pour le plaisir de la formation est contre-productive. Vous devez

## Leadership - Devenir un meilleur leader

vous demander : la formation aidera-t-elle l'entreprise ? Est-il adapté aux priorités de l'entreprise ? Les bonnes personnes et équipes au sein de votre organisation reçoivent-elles la formation ? Comment puis-je quantifier une amélioration ?

La formation doit être organisée et dispensée efficacement, sinon vous ne devriez pas vous y engager au départ. Veiller à ce que les priorités convenues soient respectées. Une fois que cela se produit, pensez à la façon dont vous pouvez aider les membres de l'équipe dans leur développement personnel.

Cela peut être une aide réelle pour améliorer les performances et la motivation.

Lorsque la formation est terminée, essayez d'évaluer sa valeur. Où vous attendez-vous à voir des améliorations ? Si vous évaluez efficacement, vous pouvez juger où un investissement supplémentaire dans la formation sera rentable.

Les organisations de toutes tailles investissent dans leur personnel par le biais d'une formation efficace. Votre équipe est votre atout le plus précieux et sa performance a un impact sur le résultat net de l'entreprise.

## ***Évaluations du personnel***

Toutes les entreprises devraient examiner régulièrement le rendement de leur personnel. Lorsque les évaluations du personnel ne fonctionnent pas, c'est pour les raisons suivantes : Il n'y a pas de système en place pour entreprendre des examens sur une base régulière ; il n'y a pas de documents

Les gens ne savent pas par où commencer ; ils ont l'habitude de présenter des griefs par voie aérienne et deviennent donc une chose négative ; l'évaluateur n'est pas formé pour évaluer, de sorte que les résultats ne sont pas fiables ; il n'y a pas de suivi, de sorte que des améliorations sont omises.

## 10 façons d'être un meilleur leader

---

### 1. Demandez à être jugé

Découvrir ce que les autres pensent de vos compétences en leadership peut vraiment vous aider à changer pour le mieux. Parfois, les dirigeants sont tellement absorbés par l'évaluation des autres qu'ils ne cherchent pas à obtenir l'évaluation de la base, mais seulement celle de leurs propres supérieurs. Votre équipe est la meilleure source de rétroaction, car elle reçoit chaque jour vos "compétences". L'honnêteté doit être encouragée, mais gardez à l'esprit que ce ne sont peut-être que les commentaires anonymes qui détiennent la vérité si votre équipe croit que vous allez l'utiliser contre elle, ou devenir défensif sur ce qu'elle dit. Si vous avez créé un environnement de confiance et ouvert, cela ne devrait pas être un problème.

### 2. N'abusez pas de votre pouvoir

Si les gens se demandent pourquoi certaines choses sont faites, ou la logique des décisions, ne tirez jamais sur le rang en réponse. Votre équipe devrait se sentir habilitée, ne serait-ce que par le fait que vous prenez le temps d'expliquer la justification de toute décision prise. Votre équipe doit être de votre côté. Ce n'est pas en leur disant que la décision est la bonne parce que vous êtes le patron que vous y parviendrez. Votre équipe peut ne pas être d'accord, mais elle doit savoir pourquoi une situation est comme elle est.

### 3. Votre équipe est intelligente et on peut lui faire confiance

Votre équipe devrait être autorisée à prendre des mesures et des décisions. La confiance est une composante essentielle des compétences en leadership. Si vous ne pouvez pas faire confiance aux gens pour faire leur travail, alors vous avez les mauvaises personnes, ou vous ne les gérez pas correctement. Laissez-les faire ce qu'ils sont là pour faire sans les regarder par-dessus leur épaule toutes les quinze minutes, en leur demandant ce qu'ils font de leur temps.

### 4. Écoutez

Ecouter vraiment son équipe est l'une des plus grandes qualités de



## Leadership - Devenir un meilleur leader

leadership. Les bons auditeurs semblent vraiment intéressés, empathiques et soucieux de savoir ce qui se passe. Tous les grands leaders ont de grandes compétences en communication.

Les membres malheureux de l'équipe ne peuvent exister que là où leurs problèmes n'ont pas été exposés. Créer un environnement où les problèmes peuvent être discutés afin de trouver des solutions.

### **5. Arrêtez d'être un expert sur tout**

Les leaders atteignent souvent leur position en étant compétents dans un certain domaine et auront donc une opinion sur la façon de régler les problèmes. Ils croient qu'il vaut mieux dire à quelqu'un ce qu'il doit faire, ou même le faire eux-mêmes, que de donner à leur équipe la possibilité de développer ses propres solutions, et donc d'exercer sa créativité.

### **6. Soyez constructif**

La négativité engendre la négativité. La façon dont vous communiquez a un effet profond sur votre équipe, dans son ensemble et individuellement. Les critiques devront toujours être faites par les dirigeants, mais essayez de les rendre constructives et de les transmettre sans attachement émotionnel.

### **7. Jugez de votre succès par les**

Le véritable succès d'un leader peut être mesuré par le succès des personnes qui travaillent pour lui. Vous ne pouvez pas être un leader efficace d'une équipe défaillante, tout comme vous ne pouvez pas être un général efficace d'une armée défaite. Vous devriez toujours vous concentrer sur le développement des compétences de votre équipe et sur l'élimination des obstacles qui se trouvent sur son chemin.

### **8. Ne soyez pas narcissique**

Rien n'est plus ennuyeux pour les membres de l'équipe que les dirigeants qui prennent leurs décisions en fonction de la qualité de ce qu'ils feront paraître à leurs supérieurs. L'intégrité est une compétence clé en matière de leadership. L'intégrité consiste à faire ce qui est juste, et à permettre les louanges là où elles sont dues, même si elles ne sont pas à votre porte.

## **9. Avoir le sens de l'humour**

Les gens travaillent mieux lorsqu'ils s'amuse. Le travail lui-même peut être ennuyeux, mais l'environnement n'a pas à l'être. Étouffer le plaisir, c'est aussi étouffer la créativité. Les membres de l'équipe adorent quand le chef se joint à eux et s'amuse. Il n'est pas nécessaire de créer une atmosphère désinvolte ; au contraire, c'est un principe de consolidation d'équipe.

## **10. Ne soyez pas trop distant.**

Sans vous révéler vos secrets les plus intimes, il est possible pour les dirigeants de montrer un côté plus humain. Si le respect mutuel existe, cela ne doit pas être considéré comme une vulnérabilité, mais plutôt comme un signe que vous êtes un être humain sensible, tout comme les membres de votre équipe. Ce n'est que lorsque votre équipe connaîtra le réel que les véritables bases d'un bon leadership seront bien établies- la confiance et le respect.

## Conclusion

---

Sun Tzu, écrivant au 5<sup>e</sup> siècle avant J.-C. dans *The Art of War* a dit : "Ce qui permet au souverain sage et au bon général de frapper, de conquérir et d'accomplir des choses hors de portée des hommes ordinaires, c'est la *prescience*."

C'est un attribut encore non mentionné d'un grand leader - la capacité de prédire. Peu importe le nombre de compétences en gestion et en relations humaines que possède le chef d'entreprise, elles seront toutes mises en péril s'il ne peut pas prévoir les effets des plans qu'il met en place et des mesures qu'il prend. A cet égard, il se peut que leur âge et leur expérience doivent primer sur la consultation les "troupes", qui ne comprennent peut-être pas les ramifications de ce qui va se passer.

C'est là que le véritable leader se met en avant et revendique véritablement son titre. Lorsque tout le monde se gratte la tête et hésite à prendre une décision, le leadership à l'ancienne doit entrer en jeu. Dans ce scénario, le leader moderne risque d'échouer complètement par manque de courage et par une trop grande familiarité avec son équipe.

Comme le dit Sun Tzu : " Certains dirigeants sont généreux mais ne peuvent pas utiliser leurs hommes. Ils aiment leurs hommes mais ne peuvent pas les commander... Ces chefs créent des les enfants. Leurs soldats sont inutiles."

Le leadership est peut-être devenu une bête différente au fil des ans, mais il s'agit toujours, en son cœur, de *diriger*.

## Leadership - Devenir un meilleur leader

Avec l'aide de cet eBook, vous pouvez devenir un grand leader. En suivant les principes de leadership en vous, vous serez respecté pour votre équité, vos compétences et votre capacité à diriger les gens d'une manière humaine mais nécessaire pour atteindre la grandeur avec votre équipe.

Diriger des personnes peut être l'une des choses les plus gratifiantes que vous ayez jamais faites si vous le faites bien. Faites-le mal, et le leadership peut rapidement devenir un cauchemar dont vous espérez vous réveiller tôt ou tard.

J'espère que vous avez aimé apprendre de **Leadership - Devenir un meilleur leader** et j'ai hâte de vous voir réussir.