

Développer votre leadership : Une approche en sept axes



Table des matières

Développer votre leadership : Une approche en sept axes.....	1
Introduction	4
Premier Axe : être au clair avec le sens de ses actions	4
Niveau de confort et croyances limitantes.....	4
Confrontation avec la réalité	4
Conscience de soi.....	4
Définition de l'identité	4
Raison d'être et spiritualité	4
Impact des niveaux logiques	5
Alignement des niveaux.....	5
Action proposée.....	5
Deuxième axe : mieux se connaître.....	6
Diversité des réactions.....	6
Outils de connaissance de soi	6
Importance de la conscience de soi.....	6
Troisième axe : S'intéresser sincèrement aux autres et agir positivement sur l'estime de soi ..	7
Mobiliser l'empathie.....	7
Cultiver l'empathie	7
Quatrième axe : accompagner le passage à l'action	8
Styles de leadership	8
Confiance et partage	8
Cinquième axe : développer la cohésion au sein du collectif	9
Besoins psychologiques.....	9
Pratiques recommandées	9
Sixième axe : gérer les tensions.....	9
Reconnaître et verbaliser les émotions	9
Exprimer les besoins.....	9
Adapter les interventions	9
Septième axe : Partager les convictions et les connaissances	10
Ouverture d'esprit	10

Prévision et éducation	10
Cultiver la curiosité	10
Conclusion	10
Bibliographie	11

Introduction

Le leadership est une qualité essentielle dans tout environnement, qu'il s'agisse du monde des affaires, des associations, ou même au sein d'un groupe informel comme une équipe de sport. Contrairement au simple "chef", le leadership provient de la reconnaissance des personnes autour, indépendamment de la position hiérarchique. Les leaders charismatiques et ceux qui travaillent constamment pour s'améliorer peuvent tous deux influencer positivement et marquer leur environnement. Ce document se propose d'explorer sept axes pour développer un leadership authentique et efficace.

Premier Axe : être au clair avec le sens de ses actions

Niveau de confort et croyances limitantes

Nombreux sont ceux qui éprouvent un malaise à l'idée de s'engager dans une réflexion profonde sur leurs actions et leurs motivations. Ce malaise provient souvent de croyances limitantes inculquées par des expériences passées ou des influences extérieures. Par exemple, la croyance que "les maths ne sont pas pour moi" peut être une barrière qui empêche l'individu d'explorer davantage cette discipline.

Confrontation avec la réalité

Ces croyances, bien qu'elles structurent notre réalité, s'avèrent souvent fausses lorsqu'elles sont confrontées à des expériences réelles. Une méthodologie adaptée permet souvent de révéler des compétences et des potentiels insoupçonnés.

Conscience de soi

Être conscient de ses valeurs et croyances permet de mieux comprendre ses choix et ses comportements. Cela aide également à identifier les ressources et potentiels actuels et futurs, que l'on peut exploiter pour s'améliorer continuellement.

Définition de l'identité

L'identité ne se limite pas au nom ou au métier. Elle intègre ce que l'on aspire à être et comment les autres nous perçoivent. Ainsi, une personne peut assumer différentes identités selon ses rôles : père, collaborateur, ami, etc.

Raison d'être et spiritualité

À un niveau supérieur, la raison d'être et la spiritualité donnent un sens aux niveaux logiques inférieurs et conditionnent leur impact. Ce niveau plus élevé guide et oriente les actions en offrant une cohérence et une direction claire.

Impact des niveaux logiques

Différents niveaux de logique influencent nos comportements :

- **Compétences** : Affectent directement nos actions.
- **Croyances** : Influencent fortement nos comportements.
- **Identité** : A un impact majeur sur nos attitudes et décisions.
- **Raison d'être** : Couronne et guide l'ensemble, harmonisant tous ces niveaux.

Alignement des niveaux

Pour atteindre un alignement personnel et une intégrité inspirante, il est crucial d'être conscient de chaque niveau logique. Cela permet de s'assurer que le contexte, les comportements, les ressources, les croyances, et l'identité sont tous harmonisés avec la raison d'être.

Action proposée

Une action à ce stade pourrait être de prendre le temps de réfléchir à ses aspirations profondes et à son rôle dans le monde. Cette introspection aidera à clarifier le sens de ses actions et à aligner ses objectifs personnels et professionnels.

Deuxième axe : mieux se connaître

Comprendre sa propre personnalité et celle des autres est essentiel pour un leadership efficace. Les leaders ne devraient jamais se précipiter à juger ou à critiquer mais plutôt chercher à comprendre les divers points de vue par l'empathie.

Diversité des réactions

Les personnes réagissent différemment selon leurs dominantes psychologiques. Par exemple, dans une situation de service au restaurant, une personne à dominante "sentiment" compatirait avec un serveur débordé, tandis qu'une personne à dominante "pensée" exigerait un service rapide. Appréhender ces différences permet de mieux gérer les relations et d'éviter les incompréhensions.

Outils de connaissance de soi

Pour approfondir cette connaissance, divers outils comme le MBTI, le DISC ou l'ennéagramme peuvent être utilisés. Ces outils aident à identifier son propre type psychologique et à mieux comprendre les autres.

Importance de la conscience de soi

La conscience de soi est la clé pour se connecter efficacement aux autres. Elle permet d'apprécier la diversité des perspectives et de cultiver une communication plus empathique et compréhensive.

Troisième axe : S'intéresser sincèrement aux autres et agir positivement sur l'estime de soi

L'empathie est un élément central de la coexistence et de la coopération humaine. Un leader empathique crée un espace commun propice à l'innovation et à la collaboration.

Mobiliser l'empathie

L'empathie doit être mobilisée face à des défis contemporains comme la compétition exacerbée et les crises. Les leaders doivent encourager des relations de confiance mutuelle et renoncer au désir de contrôle, même s'il est bien intentionné.

Cultiver l'empathie

Cultiver l'empathie nécessite un intérêt sincère pour les autres, ainsi qu'une confiance en soi, en autrui, et en la société. Cela favorise des relations humaines épanouissantes et des environnements de travail optimaux.

Quatrième axe : accompagner le passage à l'action

Styles de leadership

Un leader doit être capable d'adapter son style de leadership en fonction des circonstances :

- **Style Participatif** : Poser les bonnes questions et écouter attentivement pour aider les autres à se reconnecter à leurs ressources et motivations.
- **Style Délégatif** : Idéal pour des personnes compétentes et autonomes, ce style donne plus de marge de manœuvre tout en apportant peu de soutien structurel.

Confiance et partage

Des échanges de qualité au sein de l'équipe augmentent la confiance et le sentiment de sécurité. L'apprentissage et le soutien sont cruciaux pour développer autonomie et engagement.

Cinquième axe : développer la cohésion au sein du collectif

Besoins psychologiques

- **Inclusion** : Assurez-vous que chacun se sente inclus dès le début des réunions.
- **Contrôle** : Sollicitez activement les avis et encouragez la prise de décisions collective.
- **Ouverture** : Une fois les besoins de base satisfaits, favorisez l'expression empathique et bienveillante.

Pratiques recommandées

Organisez des réunions autour de sujets fédérateurs, définissez et suivez des objectifs communs, et célébrez les succès collectifs. Cela renforce le lien de l'équipe et assure une cohésion durable.

Sixième axe : gérer les tensions

Reconnaître et verbaliser les émotions

Reconnaître ses émotions et les transformer en mots permet d'éviter qu'elles ne se transforment en reproches et en comportements violents. Une bonne gestion des émotions favorise des interactions sociales positives et constructives.

Exprimer les besoins

Associez vos sentiments à vos besoins et exprimez-les clairement. Cela aide à résoudre les conflits en prenant en compte les besoins et les sentiments des deux parties.

Adapter les interventions

Pour une résolution de conflit efficace, il est crucial de demeurer empathique et de chercher à bien comprendre les attentes de l'autre.

Septième axe : Partager les convictions et les connaissances

Ouverture d'esprit

Partager ses convictions et connaissances nécessite une ouverture d'esprit et une compréhension des biais cognitifs. Ces derniers, bien qu'utiles pour la survie immédiate, peuvent limiter notre vision et créer des antagonismes sociaux.

Prévision et éducation

Le cortex frontal, capable de prévision, nous permet de faire des choix à long terme dépassant les impulsions immédiates. Encourager cette capacité par l'éducation permet de développer une plus grande liberté d'action.

Cultiver la curiosité

Partager des connaissances peut devenir aussi captivant que la recherche de satisfaction immédiate, avec le temps et l'effort. Former des habitudes pour apprécier l'apprentissage et le partage enrichit la vie de chacun.

Conclusion

Un leader authentique et efficace ne se borne pas à donner des ordres ; il inspire, guide et crée un environnement propice à la croissance collective. En travaillant sur ces sept axes, chacun peut développer un leadership qui transcende les simples positions hiérarchiques, alignant ses actions avec ses valeurs profondes et sa raison d'être, tout en inspirant et en soutenant ceux qui l'entourent. En fin de compte, le vrai leadership repose sur la capacité à se connaître, à comprendre les autres et à agir avec empathie et détermination.

Bibliographie

Parlier, C. (2024). *Itinéraire pour un leader*. Gereso.