



Des principes pour développer son leadership

Une des meilleures façons pour débuter son apprentissage du leadership est d'apprendre les principes du leadership. Les principes du leadership représentent la sagesse distillée des nombreuses générations de leaders qui nous ont précédées. Elles nous permettent de prendre son poids rapidement et avec solidité. Alors, sans plus tarder, voyons quels sont ces principes.

DONNEZ L'EXEMPLE EN TOUT TEMPS.

Un leader doit être en avant, avec ses troupes. Ce principe en apparence anodin représente en fait tout ce qu'il y a de mieux dans l'exercice du leadership. En effet, nous nous attendons tous à ce que nos leaders soient en mesure de faire ce qu'ils demandent aux autres de faire. Il n'est pas essentiel d'être le meilleur, mais il faut au moins prendre les devants en donnant l'exemple. Un leader efficace doit aussi donner l'exemple du comportement qu'il entend renforcer chez ses employés ou ses subordonnés. Les gens savent déceler l'hypocrisie et le manque de franchise. Il faut donc faire preuve d'intégrité et de congruence dans ses paroles et ses actions.



SUIVEZ VOUS-MÊME L'EXEMPLE DES MEILLEURS LEADERS.

Ce principe est le pendant du précédent. Il n'est pas possible de tout connaître sur le leadership dès ses débuts comme gestionnaire ou employeur. Par contre, il est possible d'apprendre les rouages du métier plus rapidement en suivant les traces d'un modèle plus chevronné et expérimenté que soi. Dans ce sens, il est logique pour toute personne qui exerce un certain leadership de s'associer un mentor, c'est-à-dire une personne ressource qui nous fournira des conseils judicieux et nous aidera à nous questionner à des moments opportuns. Il est aussi de plus en plus accepté d'avoir un « coach » pour nous encadrer et nous permettre d'accélérer notre croissance. Croyez-moi, vos employés et subordonnés apprécieront grandement le fait que vous faites des efforts pour vous améliorer.

CHERCHEZ À VOUS AMÉLIORER EN SUSCITANT UNE RÉTROACTION.

Les excellents leaders réalisent qu'ils ne peuvent s'améliorer sans avoir de l'information objective sur l'efficacité de leurs comportements, de leurs paroles et de leurs directives. Il y a trois sources principales pour ses informations. En premier lieu, on peut chercher la rétroaction auprès de ses propres supérieurs et aussi de ses collègues. Deuxièmement, on peut demander la rétroaction des gens que l'on dirige. Ceci demande

énormément de courage de la part du leader, mais il gagnera le respect de ses subordonnés et de précieuses informations sur la valeur de son leadership. En dernier lieu, on peut chercher la rétroaction de son mentor ou de son coach.

CHERCHEZ CONTINUELLEMENT DES NOUVEAUX DÉFIS.

Les plus grands leaders ne reculent pas devant les obstacles et les difficultés. En fait, ils ont plutôt tendance à les voir comme des défis pour eux-mêmes et pour leur équipe. C'est en se confrontant à des défis que l'on apprend réellement, tant au niveau personnel qu'organisationnel. Par ailleurs, les gens préfèrent les dirigeants qui les inspirent et qui leur permettent aussi de s'épanouir et se perfectionner. Ce n'est qu'en sortant de sa « zone de confort » que l'on devient réellement meilleur.

METTEZ LA BARRE HAUTE.

Il y a un principe en psychologie qui veut que la plupart des gens ne font que le strict minimum pour rencontrer les objectifs ou les normes établis. Il est vrai que le fait de se fixer des objectifs difficiles à atteindre peut créer un certain stress chez les membres de l'équipe, et même chez le leader lui-même. Par contre, l'envers peut être aussi vrai : le fait de ne pas dépasser peut être aussi stressant que derriquer l'erreur ou l'échec. Le leader devra prendre les devants et stimuler son équipe pour qu'il offre le meilleur rendement possible, mais il n'y a pas de gain sans une certaine souffrance, ou au moins quelques muscles endoloris.

FAITES DE BONS PLANS, MAIS SURTOUT, AGISSEZ!

Il n'y a rien de pire que l'inaction pour saper le moral d'un groupe. Il faut certes planifier et faire des prévisions pour l'avenir. Mais, au fond, il est impossible de prédire l'avenir. Parfois il y a plus de risques à ne rien faire. Quand agir ? Si vous sentez que vous êtes prêt à 80 pour cent, c'est probablement le temps d'agir. Le fait d'attendre le moment parfait ou plus d'informations est normalement inefficace et contre-productif. En agissant avec célérité – et une certaine prudence – vous en accomplirez plus que celui ou celle qui attend le moment parfait. La réalité, c'est qu'il n'y a jamais de moment parfait.

Voici les six premiers principes que je tiens à vous présenter. Dans le prochain numéro, nous verrons les six autres principes du leadership. Commencez à les mettre en application immédiatement. Vous pouvez me contacter si vous avez des questions, ou aimeriez en discuter plus à fond. En attendant, bon développement !