

Les 4 qualités qui feront de vous un vrai leader

Il est des qualités qui sont communément perçues comme basiques dans les relations du quotidien mais qui manquent parfois cruellement dans le monde professionnel. C'est d'autant plus vrai chez les dirigeants, qui se retrouvent parfois sans repère sur la marche à suivre pour gérer au mieux leurs équipes. Pourtant, il existe certains comportements communs aux meilleurs leaders.

Temps de lecture : minute

1 août 2019

À chaque fois que Marcel Schwantes dirige des ateliers sur le management d'équipe, il divise les participants en groupe de trois et leur donne un exercice : *"Pensez à une période où vous travailliez pour le meilleur patron que vous ayez jamais eu. Qu'est-ce qui le ou la rendait si génial ?"*

Après avoir réfléchi et discuté entre eux, il leur demande de se remémorer et de partager leurs résultats avec l'ensemble du groupe. Grâce à son expérience, il peut prédire les réponses 99% du temps. *"Mon patron me considérait comme un être vivant" ; "Il communiquait ouvertement, et nous laissait faire de même. Nous étions sincères les uns avec les autres" ; "Elle nous laissait le crédit de notre travail et prendre part aux décisions" ; "Il s'intéressait à nos idées et nos propositions. Nous avions voix au chapitre" ; "Elle prenait soin de toute l'équipe. Nous nous sentions comme une vraie communauté"...*

Et ainsi de suite. Ce qu'il a observé pendant les 15 années où il a formé des dirigeants, c'est que les meilleurs d'entre eux braquent les

projecteurs sur leurs équipes plutôt que sur eux-mêmes. Ils ne cherchent pas l'attention, et partagent leur pouvoir et leur statut avec ceux qu'ils encadrent.

Ils respectent les autres

Dans *Oser servir (Dare to Serve)*, une référence en management agile, Cheryl Bachelder, ancienne CEO de Popeyes Louisiana Kitchen, écrit que l'une des clés de sa culture du succès en tant que manager fut la décision consciente de créer un nouvel environnement de travail (avec la mise en place de mesures rigoureuses) où les individus étaient traités avec respect et dignité, tout en étant poussés à l'excellence. C'est ainsi que les silos furent détruits, que les managers commencèrent à écouter et que l'équipe adopta un fonctionnement plus collaboratif car les collaborateurs étaient valorisés.

Ils écoutent plus et parlent moins

Vous voulez savoir à quoi ressemble un dirigeant mal dans sa peau au travail ? Facile, il suffit de l'écouter se vanter - c'est un masque pour cacher ses insécurités. Les dirigeants intelligents et respectés sont modestes et savent ce qu'ils pensent : ce qu'ils veulent savoir c'est ce que *vous* pensez, en écoutant attentivement.



Bien qu'oubliée, l'écoute active est une vraie compétence qui permet à ses adeptes d'être libres de participer à la conversation. Ils poseront des questions originales, beaucoup de questions : comment c'est fait, ce que vous aimez, ce que vous en avez appris, et ce dont vous avez besoin pour vous améliorer. De tels dirigeants sont conscients qu'ils en savent beaucoup et cherchent à en savoir encore plus en écoutant.

Ils reçoivent des retours sur leur management

Vous connaissez la définition d'un idiot ? C'est celui qui refuse d'accepter ou de considérer les retours d'expérience. Un grand meneur ne se contente pas de monter une équipe, de dérouler un programme et de quitter la scène. Il demande régulièrement à ses employés un retour sur ce qui fonctionne... et ce qui ne fonctionne pas. Il comprend que pour maintenir une culture professionnelle saine, il doit se tenir au courant des dernières évolutions. Essayez de vous poser ces 15 questions percutantes pour déterminer où vous en êtes en tant que dirigeant.

Ils favorisent la confiance au profit des résultats opérationnels

C'est un fait, si vous envisagez de former des dirigeants, la confiance est un pilier sur laquelle votre management doit s'appuyer. Dans son livre *La vitesse de la confiance* (*The Speed of Trust*), Stephen M.R Covey dresse la liste des comportements managériaux qui encouragent la confiance et qui sont appliqués dans des entreprises à fort taux d'engagement (Whole Foods, Campbell Soup, Semco). Parmi eux : responsabiliser les équipes, créer de la transparence, se confronter la réalité, clarifier les attentes et commencer par écouter.

À relire : Avez-vous les qualités pour manager une startup et l'amener jusqu'au succès ?

Voilà comment les vrais leaders interagissent au quotidien. Imaginez ce que de tels comportements vous permettrait d'obtenir de vos collaborateurs. L'engagement et la satisfaction des employés vont augmenter et vos clients verront la différence.

Article initialement publié par Marcel Schwantes sur Inc.

Article écrit par Maëlle Lafond