

3 critères qui font de vous un leader-né (ou pas)

Si vous vous considérez comme un leader, sachez que les critères viennent tout juste de changer !

Temps de lecture : minute

25 février 2019

[Lire l'article initial en anglais sur Inc.com](#)

Êtes-vous fait pour mener un projet ? On vous l'a peut-être dit. Mais selon quels critères ? C'est toute la question. Ce qui peut faire de vous un leader dans le milieu de travail peut ne pas fonctionner dans un environnement différent. Soyons clair sur une chose : nous devons relever la barre à un niveau qui, à mon avis, devrait être celui de tous les leader. Le leader du futur, à l'ère des machines, doit valoriser le côté humain du travail. Il doit passer d'un état d'esprit transactionnel à travers lequel il traite les employés comme des fonctions ou des objets à utiliser pour réaliser un profit à une mentalité qui représente les gens comme des collègues avec lesquels il est possible de poursuivre un but commun. Si vous êtes d'accord avec cela, je vais doubler la mise.

Ce qui est vrai depuis des siècles en matière de leadership - et le restera dans les années à venir, c'est le fait que le leadership est une question de personnes et de relations. Si quelqu'un qui se définit comme un leader n'apprécie ni les unes ni les autres, cette personne n'est pas un chef et elle ne mérite pas son titre. Alors que faut-il pour que, vous aussi, vous puissiez être un leader ? Les leaders exceptionnels présentent trois caractéristiques.

Ils rendent les gens meilleurs

Un signe d'excellence en matière de leadership est la création d'une organisation apprenante qui s'appuie sur les connaissances de chacun des contributeurs, plutôt que sur celles de ceux au sommet comme dans l'organisation hiérarchique classique. Les grands leaders créent le cadre pour que les individus se développent et acquièrent davantage de compétences. Leur motivation est naturellement titillée, ce qui profite à la société.

Leur plus grande priorité est de développer la confiance

Étant donné que les milieux de travail sont maintenant décentralisés, dispersés et virtuels, les dirigeants doivent s'assurer que les équipes maintiennent la cohésion, la collaboration et l'innovation, et se dirigent dans la même direction pour construire de grandes choses. Le secret pour y arriver ? Adopter les comportements qui favorisent la confiance. Lorsque les dirigeants agissent avec intégrité, transparence, empathie et franchise, ils gagnent la confiance et le respect de leurs salariés.

Ils veulent changer la vie des gens

Richard Branson, fondateur milliardaire de Virgin Group, a déclaré " *qu'il n'y a pas de raison de démarrer une entreprise à moins que vous ne fassiez une énorme différence dans la vie des autres. Donc, si vous avez une idée qui va faire une grande différence dans la vie des autres, alors allez-y et faites-le* ". C'est donc ce que font les grands leaders. Ils savent instinctivement comment renforcer la mission de leurs entreprises pour engager et dynamiser l'esprit humain de leurs équipes de travail ; ils structurent et articulent les emplois de manière à permettre aux gens de puiser dans cette énergie ; et ils trouvent des manières d'introduire

davantage d'objectifs et de sens dans le travail des gens qui sont alignés sur leur mission.

Traduit de l'anglais par Léa Morand

Article écrit par Marcel Schwantes