Société Internationale
d'Études et d'Interventions

SCOPE
www.siei.fr

JANVIER 2017 - N° 1

Le leadership en avant !

"Le leader est celui que l'on a envie de suivre"

Il est celui (celle) qui trace la route, qui découvre ou nous aide à le faire de nouveaux chemins d'expansion.

Le leader et ses préoccupations :

- Veiller à ce que le ou les clients restent au cœur des engagements quotidiens,
- Savoir adapter les procédures qui facilitent leur adaptation dans un monde en évolution devenant plus complexe ?
- Faire vivre, développer le concept d'autonomie du haut de la pyramide à l'échelon exécution et des valeurs à partager,
- Adopter largement le numérique au sein de l'organisation et en extraire le plus de profits (organisation, productivité…).

Ces conditions réunies ou en voie d'amélioration sont à notre portée. A l'obéissance se substituent le conseil, l'assistance, le développement des personnes, la formation…

Le chemin optimal est à trouver entre l'autonomie et la gouvernance afin que toutes les parties engagées soient gagnantes : intérêts de l'entreprise et épanouissement des personnes.

Le rôle du leader est complexe, il faut du temps pour le devenir :

SAVOIR

- Créer un environnement propice à l'innovation,
- Etre une source d'inspiration, un exemple,
- Pratiquer l'écoute,
- Faciliter la cohésion, l'esprit d'équipe,
- Donner du sens, expliquer le « pourquoi »,
- Satisfaire son client, comme son collaborateur.

Alors que nous cherchions des leaders managers - *aptes à diriger dans un milieu maîtrisé* - il nous faut désormais des leaders inventifs capables de bousculer des situations devenues mouvantes, imprévisibles et faisant passer le collectif avant l'intérêt personnel.

Le chemin est long pour enrichir son leadership ; ayons recours à plusieurs styles qui nous habitent ou que l'on peut faire progresser :

- **Leader** directif, chef de file,
- **Leader** collaboratif à la recherche de la cohésion au sein des équipes,
- **Leader** coach agissant comme un guide tout en laissant les Membres de l'équipe relativement autonomes.
- **Leader** communicateur sachant mobiliser autour de son message.

Rien n'est acquis, poursuivons notre apprentissage tout au long de notre vie et montrons-nous optimistes.

Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70
5, Boulevard de Magenta 75010 PARIS • contact@siei.fr • www.siei.fr

Quelques manifestations en matière de leadership.
Où en sommes-nous ?

1. Je donne une vision claire des objectifs à atteindre.
2. Je mets en avant des idées qui remettent en question celles des membres du groupe de manière à les inciter à évoluer.
3. J'aide chacun à réussir.
4. Je suis le moteur du groupe.
5. J'indique clairement ce qu'il faut faire.
6. Je sers de mentor à chacun de mes collaborateurs.
7. Je suis perçu comme quelqu'un que l'on a envie de suivre.
8. Je distribue des compliments lorsqu'il y a performance.
9. Je m'assure, lorsqu'un objectif est atteint, que tout le monde le sache.
10. J'encourage la résolution rationnelle des problèmes.
11. Je pense avoir gagné le respect et la confiance de tout le groupe.

Tout le monde peut devenir leader, nous aussi si nous en faisons le choix, à tout niveau (d'une entreprise, d'une équipe ou d'une communauté…).
Si d'autres ont réussi, nous le pouvons aussi.

A. FORMULEZ CLAIREMENT VOTRE OBJECTIF

Une idée mal pensée et mal présentée n'a aucune chance d'aboutir.
En décrivant ce que ***vous voulez*** et non ce que ***vous refusez,*** vous augmenterez vos chances de parvenir à vos fins.

1. Enoncez le résultat visé de manière positive.
2. Plus la description de ce que vous envisagez est convaincante, claire, plus votre interlocuteur sera prêt à s'engager.
3. Trouvez un équilibre. Réfléchissez à la question de savoir si les améliorations escomptées valent la peine de renoncer aux avantages actuels. Il est préférable d'abandonner une idée que vous jugez plus intéressante après l'avoir examinée en détail plutôt que de poursuivre un projet mal conçu.
4. Passez à l'action sachant que la formulation d'un objectif, même si elle a été pertinente à un moment donné, peut être amenée à évoluer.

« Il ne faut pas regarder trop loin en avant. Seul l'un des maillons du destin peut être traité à la fois.»
Winston Churchill

B. DEVELOPPEZ VOS PERFORMANCES

1. **Si d'autres y arrivent, j'y arriverai. Vouloir, c'est pouvoir**
2. **Il n'y a pas d'échec, mais des leçons à tirer**

Les « petits riens » du quotidien, combinés les uns aux autres, finissent par faire de belles réussites.

3. **Savoir s'adapter pour mieux contrôler le système ; si vous ne changez pas votre manière de faire, vous ne pouvez pas influer sur le résultat**

Les leaders souples d'esprit s'adaptent pour faire varier les réactions en fonction des nécessités, des situations.

4. **Être responsable, ne pas subir**

Pour certains, c'est toujours quelqu'un d'autre qui est à l'origine de ce qu'ils font ou de ce qui leur arrive. Tout est toujours la faute des autres !

EN BREF…

Objectif bien formulé
Surveillance de l'évolution de la situation
Flexibilité – souplesse pour opérer certains changements

LA COMMUNICATION : OUTIL DU LEADER

Eléments constitutifs du sens dans toute communication humaine : Mots 7% - Voix 38% - Langage corporel 55%.
Un bon leader sait observer son entourage pour mieux appréhender la réaction de chaque individu face à la situation vécue.
La respiration de nos interlocuteurs est très parlante.
Les expressions du visage (bouche, sourires, grimaces) sont des signaux révélateurs.
Les mots ont un sens. Pour mieux saisir le sens profond des paroles, vous pouvez demander à votre interlocuteur de préciser sa pensée.
La voix. Veiller à écouter les modifications du volume sonore, du timbre, du rythme, de la clarté et de sa résonnance.

COMMENT CREER DU LIEN

Le relationnel est le processus par lequel nous établissons et maintenons des rapports humains.
Sans eux, impossible de communiquer efficacement et donc de diriger qui que ce soit.
Nous communiquons en permanence et sommes donc potentiellement de perpétuels leaders.
Chaque mouvement, chaque geste revêt un sens. Impossible de communiquer efficacement sans une relation positive. Lorsque deux personnes entretiennent de bons rapports entre elles, elles ont tendance à mieux s'écouter et à s'engager l'une envers l'autre.
Vous pouvez acquérir la capacité de créer du lien avec n'importe qui, en tout temps, en tout lieu.
Si vous visez un objectif gagnant-gagnant où les deux parties obtiennent le résultat positif recherché, vous aurez plus de chance d'avoir un impact sur vos interlocuteurs.
Les bons rapports ne se bâtissent pas seuls. La clé d'un bon relationnel réside dans le phénomène de **synchronisation.**

Nous synchronisons notre discours en nous calquant sur les différentes composantes de celui de notre interlocuteur :

- Les mots-clés dans une phrase (y compris le jargon et le niveau de langue).
- Le langage corporel (mouvements des mains – bras). Lorsqu'un interlocuteur croise les bras, croisez les vôtres. Gardez toujours à l'esprit le résultat visé : créer du lien. La synchronisation doit intervenir pas à pas, à une allure adéquate.
- Les souvenirs communs.

CROIRE EN SOI

« Ils peuvent parce qu'ils croient pouvoir » Virgile

Une croyance est une idée que vous tenez pour vraie, et qui influe sur votre manière d'agir. Effet Pygmalion.
Ne vous contentez pas des choses telles qu'elles sont.
Ne vous résignez jamais à l'échec.
La vie est courte, il faut réaliser le plus de choses possibles.
C'est lorsqu'il est contre le vent que le cerf-volant prend le plus d'altitude.
Pour atteindre ses objectifs, il faut savoir être flexible dans ses projets.

COMMUNIQUEZ AVEC LES AUTRES

Un leader sait se montrer au bon moment, au bon endroit, et s'y entend pour communiquer, même en temps de crise.
Pour parvenir à un résultat gagnant-gagnant dans une négociation, le leader doit impérativement être capable d'appréhender la situation du point de vue de l'autre.
Gardez votre sang froid en période de crise.
Améliorez votre relationnel. Il n'y a pas d'échec, seulement des leçons à tirer.
Ouvrez les canaux de communication, recueillez un feed-back.

«J'ai à mon service six hommes honnêtes ; (ils m'ont appris tout ce que je sais) ; ils s'appellent Quoi, Pourquoi, Quand, Comment, Où et Qui ». ***Rudyard Kipling***

UN PEU DE PRATIQUE :

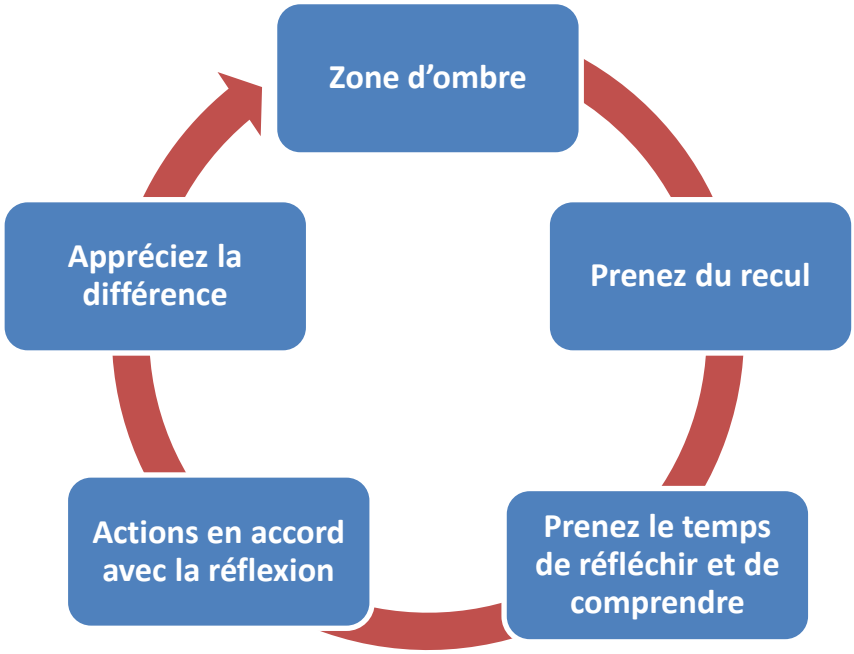
- Choisissez une personne avec laquelle vous entretenez une relation qui n'est pas entièrement satisfaisante.
- Accordez-vous sur un résultat à court terme que vous souhaitez tous deux atteindre.
- Indiquez-lui que vous souhaitez qu'elle y parvienne et que vous êtes prêt(e) à modifier votre façon d'aborder le problème.
- Demandez-lui : « Qu'attendez-vous que je fasse en plus pour vous permettre d'atteindre ce but ? »
- Demandez-lui également : « Que voulez-vous que je cesse de faire pour vous permettre de réussir ? »
- Remerciez cette personne pour le feed-back qu'elle vous a fourni et engagez-vous à procéder aux changements souhaités pendant la durée déterminée d'un commun accord, afin que le résultat visé puisse être atteint.
- Evaluez l'efficacité de l'opération et ce qu'ont apporté ces nouveaux comportements à vous-même ainsi qu'à l'autre personne par rapport à l'objectif fixé.

EQUILIBREZ LEADERSHIP ET QUOTIDIEN

Il est sain pour mieux comprendre son propre fonctionnement, de prendre parfois du recul, de réfléchir et de faire le point**.** Vos valeurs constituent votre instrument de mesure pour calibrer votre bonheur et votre joie de vivre.
Equilibrez la répartition actuelle et celle souhaitée.
Voici un outil permettant de reconnaître les zones d'ombre afin de les éclairer d'un jour nouveau.

- Votre agenda est-il saturé de rendez-vous « importants » ?
- Avez-vous de plus en plus de mal à trouver du temps pour votre famille et vos amis ?
- La compétition et la concurrence sont-ils vos principaux modes d'interaction avec votre entourage ?
- Faites-vous l'étalage de vos talents ? En abusez-vous ?
- Lorsque vous vous heurtez à un blocage (difficultés professionnelles, relations…), inventez-vous toutes sortes de raisons externes (manque de chance, l'économie internationale, l'incompétence des gens), pour justifier votre problème ?
- Jugez-vous invariablement votre environnement imparfait, peu fiable ?
- Les détails vexants et les petites exaspérations vous mettent-ils hors de vous ?
- Êtes-vous parfois submergé de pensées négatives qui minent votre efficacité ?
- Vous arrive-t-il de bouillir de colère à cause d'événements mineurs, tels qu'un refus de priorité ?
- Etes-vous rigide dans vos opinions et dans la façon dont vous percevez, retenez et jugez certaines informations ?

LE CYCLE DU RENOUVEAU



LE LEADER EST AUSSI UN COACH

Ecouter **Poser les bonnes questions** **Savoir gérer son propre état**

Libérez-vous de vos entraves - Savoir ce que l'on veut accomplir - Savoir comment y parvenir
Créer l'occasion de le réaliser !

COMMENT DEVELOPPER SON LEADERSHIP

Le leader n'est pas là pour commander : il est là pour **SERVIR** les personnes avec lesquelles il travaille.
Il est aussi responsable des résultats de ceux qui sont placés sous sa direction.
En tant que leader, il y a une question cruciale que vous devez sans cesse vous poser :
« Suis-je un leader qui sert ou un leader qui se sert ?».

Créer une vision est un des privilèges du leader, et une des responsabilités les plus fortes qui pèsent sur lui.
Les valeurs sont la pierre d'angle de la culture que le leader bâtit.

Le meilleur des leaders se pose toujours des questions telles que :

- Quel est l'objectif de mon équipe ?
- Où l'équipe doit-elle être dans cinq ans ?
- Quelles sont les valeurs qui doivent façonner l'action de mon équipe ?
- Faire partie d'un système large et sain. Être en harmonie avec celui-ci.
- Me sentir en accord avec ce que je fais.
- Faire de nouvelles expériences.
- Entretenir de bonnes relations avec mes collègues.
- Savoir que je suis capable de réussir ce que j'entreprends.
- Apporter ma pierre à l'édifice, et une pierre qui ait de la valeur.

COMMENT ASSURER LE SUCCES DE L'ENTREPRISE DANS L'AVENIR ?

- Les clients d'abord
- Servir les autres
- Être gestionnaires de biens
- Penser de manière créative
- Faites grandir les personnes
- Aider les gens à renforcer leurs forces.

L'IMAGE DU LEADER PERÇUE PAR LES EQUIPIERS	***FAIRE MIEUX REINVENTER SANS CESSE***
Nos buts sont clairs. *Nous sommes bien formés (ées).* *Nous disposons de l'information dont nous avons besoin.* *Notre chef nous fait confiance.* *Notre chef est présent.* *Nous sommes utiles.* *Nous apprenons et nous grandissons.*	*Si vous cessez d'apprendre, vous cessez d'être un leader.* *Qui sont vos mentors ?* *Que lisez-vous ?* *Quels systèmes ou processus sous votre responsabilité devraient être changés pour améliorer la performance ?* *Comment votre équipe pourrait-elle être organisée différemment pour optimiser les résultats ?*

METTRE L'ACCENT SUR LES PALIERS ASCENDANTS

« Les gens ne vous tendent pas la main s'il ne voient pas votre cœur »

- *Avez-vous mis l'accent sur l'obtention des résultats ?*
- *Combien de vos collaborateurs diront que vous avez vraiment investi dans votre vie professionnelle ?*
- *De quelle manière avez-vous signifié votre satisfaction pour un travail bien fait dans les trente derniers jours ?*

INCARNEZ LES VALEURS

Il est essentiel de gagner la confiance de vos collaborateurs. S'ils n'ont pas confiance en vous, vous ne serez jamais un bon leader.

EN RESUME

Celui qui veut devenir un vrai leader doit se mettre au service des autres.
Il sait qu'il ne maîtrise pas tout.
La capacité à promouvoir un successeur compétent est un signe distinctif des meilleurs leaders.

« Tout le monde a sa grandeur, car chacun peut rendre service » - Martin Luther King

Les entreprises tiennent compte des individus pour faciliter l'innovation et leur fournir l' « A I R » :

- **Elles accordent l'Autonomie dans le but de favoriser la créativité.**

- **Elles encouragent l'Interaction entre les différentes parties de l'organisation afin de créer des synergies.**

- **Elles Reconnaissent la contribution de chacun.**

Ghislaine JOST-RAFFORT

Jean-Marie BOUVET

Didier OZANNE

André RAFFORT