



10 mythes concernant le leadership

Avez-vous ce qu'il faut pour être un leader ? Le fait d'être un manager ne fait pas automatiquement de vous un leader, et vous pouvez également être un leader sans être un manager. Mais comment savoir si vous êtes un leader ou un manager ? Un véritable leader est quelqu'un qui ne se conforme pas aux idées reçues sur le leadership. Je discuterai ici de ces perceptions, que j'aime aussi appeler les 10 mythes du leadership.

1) Un poste/titre fait de moi un leader

Ce n'est pas parce que vous avez un titre que vous êtes un leader. Nous avons tous vu des services où il y avait à la fois un manager et un leader. Le leader est celui que les gens suivent. Vous avez peut-être mérité ce titre grâce à votre travail acharné et à votre longévité, mais la seule façon de mériter un rôle de leader est d'inspirer les autres à vous suivre.

2) Si je n'entends pas de plaintes, tout le monde doit être heureux

Si vos employés ne vous font pas confiance ou ne vous respectent pas en tant que chef, ils ne se plaindront pas à vous, car ils vous rendent probablement responsable de leur malheur. Les gens ne se confieront pas à vous s'ils ne sont pas convaincus que vous vous souciez d'eux et que vous avez leur intérêt à cœur.

3) L'absence de feedback est un bon feedback.

Ce mythe du leadership est une variante du vieux dicton "Si ce n'est pas cassé, ne le réparez pas !" Non seulement cela revient à diriger une organisation avec des œillères, mais cela crée un obstacle au progrès et à l'amélioration. L'une des raisons pour lesquelles les dirigeants ne reçoivent pas les suggestions, les plaintes ou même les critiques du personnel est qu'ils sont perçus comme "inaccessibles". En instaurant une "politique de la porte ouverte" et en rappelant aux employés que leurs suggestions et préoccupations sont les bienvenues (et ne seront pas utilisées contre eux), les membres de l'équipe se sentiront plus valorisés, plus à l'aise pour exprimer leurs idées et plus engagés dans leur travail.

4) Je peux diriger tout le monde de la même manière

De nombreux dirigeants aiment adopter un certain style ou une certaine méthode de leadership. Il s'agit peut-être de quelque chose qu'ils ont lu dans un livre ou qu'ils ont appris d'un mentor et qu'ils jugent efficace. Mais chaque personne est différente. Par exemple, la façon dont vous dirigez les hommes peut être différente de la façon dont vous dirigez les femmes. Ce qui motive les personnes de 60 ans est différent de ce qui motive les personnes de 23 ans. Certaines personnes sont plus sensibles que d'autres. Un seul style ne convient pas à tout le monde.

5) Le leadership et la gestion sont la même chose.

Vous avez probablement entendu le vieil adage selon lequel il faut "inspecter ce que l'on attend". Cela implique un style de leadership descendant dans lequel le concessionnaire dit au manager ce qu'il doit faire, puis l'inspecte pour s'assurer que tout est fait. Mais si vous étudiez les principes de leadership et de gestion, vous découvrirez que les dirigeants n'ont pas besoin d'inspecter ce qu'ils attendent. Un bon dirigeant définit une vision et une mission, incite la direction à adhérer à cette mission et donne aux cadres les moyens de faire leur travail. Si vous devez constamment inspecter les choses pour vous assurer qu'elles sont bien faites, il y a de fortes chances que vous soyez un manager. Un bon test décisif pour déterminer si vous êtes un leader ou un manager est de savoir si vous pouvez vous absenter du travail. Pouvez-vous partir en vacances pendant une semaine sans avoir à répondre à des appels téléphoniques et à vérifier des courriels pendant des heures par jour ? Si vous êtes un manager, probablement pas. Si vous êtes un leader, vous pouvez partir en vacances sans vous inquiéter, car vous savez que tout ce qui doit être fait le sera.

6) Le fait d'être un leader me rend populaire

Les dirigeants doivent parfois prendre des décisions difficiles, qui sont parfois très impopulaires. Mais si un dirigeant est convaincu qu'il fait ce qui est bon pour l'entreprise à long terme, les employés respecteront cette décision. Ils ne l'apprécieront peut-être pas, mais ils la respecteront. Par exemple, si vous dirigez une concession et que vous souhaitez apporter un changement, comme la mise en œuvre d'une nouvelle technologie, telle que des tablettes mobiles dans le couloir de service, ou le changement de votre DMS, ou si vous souhaitez modifier la structure des salaires, vos employés risquent de s'y opposer. Présentez vos arguments, expliquez-leur pourquoi et restez fermement sur votre décision. Si vous voulez apporter un changement mais que vous cédez aux désirs de vos employés, vous êtes un manager, pas un leader. Un leader est prêt à prendre une décision impopulaire si c'est dans l'intérêt de l'entreprise.

7) Les dirigeants doivent avoir du charisme et être extravertis

La plupart des meilleurs dirigeants sont humbles et s'expriment à voix basse. Regardez Warren Buffett, ou Jim Senegal, le fondateur et ex-PDG de Costco, ou Herb Kelleher de Southwest

Airlines. Ces hommes sont sympathiques, mais en aucun cas charismatiques. Dans le monde de la technologie, de nombreux dirigeants sont de véritables intellos, comme Bill Gates ou Mark Zuckerberg. On peut dire que ces personnes ont une certaine prestance, mais elles ne sont pas charismatiques au sens traditionnel du terme. Les qualités de leadership transcendent l'apparence et les stéréotypes. Lorsque vous cherchez à embaucher ou à promouvoir quelqu'un, ne négligez pas cette personne parce que vous pensez qu'elle n'est pas assez charismatique. Certains des meilleurs dirigeants ne sont pas nécessairement ceux qui sont les plus extravertis ou les plus dynamiques, mais plutôt ceux qui croient en la mission de l'entreprise, qui ont le don d'inspirer leurs collègues et qui sont capables de garder leur sang-froid sous pression. Ces qualités, associées à une solide éthique de travail, à la capacité de résoudre des problèmes, à l'empathie et à une attitude positive, sont souvent révélatrices d'un fort potentiel de management. Pour aller au-delà des mythes sur le leadership et identifier le potentiel d'évolution des salariés, il convient d'avoir avec eux des conversations franches sur leurs objectifs de carrière, les compétences qu'ils aimeraient acquérir et les changements qu'ils souhaiteraient voir apporter à leur description de poste.

8) Les leaders accomplissent des choses en contrôlant les autres

Vous ne pouvez pas forcer quelqu'un à vous suivre. Les gens choisissent de vous suivre par instinct. Si vous voulez être un leader, vous devez vous préoccuper sincèrement de vos collaborateurs. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut simuler, car vos employés le sentiront. Et pour se soucier des gens, il faut apprendre à les connaître. Allez leur parler tous les jours, pas seulement de travail, mais aussi de leur famille, de leurs loisirs et de leurs objectifs. En outre, vous devez montrer l'exemple. Vous ne pouvez pas dire à quelqu'un comment faire quelque chose ou se comporter d'une certaine manière, puis faire le contraire. Pour être respectés, les leaders doivent joindre le geste à la parole. Simon Sinek a écrit un excellent livre intitulé "Les leaders mangent en dernier". Dans l'armée, on dit que les officiers mangent en dernier. Lorsque les troupes militaires sont nourries, les soldats les moins gradés mangent en premier. Puis les caporaux, les sergents et enfin les officiers. Les vrais dirigeants font passer leurs collaborateurs en premier. Pour les employés, ce seul comportement, que vous vous fassiez passer en premier ou que vous fassiez passer vos employés en premier, détermine si vous mériterez leur amour et leur loyauté. Si vous vous souciez réellement de vos employés et que vous faites passer leurs intérêts en premier, ils vous suivront jusqu'au bout du monde. C'est à ce moment-là que l'on sait que l'on est un leader.

9) Les dirigeants accèdent au sommet sur la base de leurs qualifications.

La vérité sur le leadership est que beaucoup de ceux qui ont atteint des niveaux de gestion et de direction ne sont pas toujours les plus qualifiés. Dans de nombreux cas, leurs compétences en matière de leadership peuvent être insuffisantes. Cette inadéquation entre les employés et les postes de direction rappelle le Principe de Peter, un best-seller de 1969 qui est aussi pertinent

aujourd'hui qu'il l'était il y a 50 ans. Pour mettre cette théorie à l'épreuve, trois professeurs d'université ont récemment mené une étude pluriannuelle auprès de 214 entreprises. Sur la base de leurs résultats, ils ont conclu que "les preuves sont cohérentes avec le "principe de Peter", qui prédit que les entreprises donnent la priorité aux performances professionnelles actuelles dans les décisions de promotion, au détriment d'autres caractéristiques observables qui permettent de mieux prédire les performances managériales". Citant Laurence J. Peter, l'auteur du Principe de Peter, "Regardez autour de vous, là où vous travaillez, et identifiez les personnes qui ont atteint leur niveau d'incompétence. Vous verrez que dans toute hiérarchie, la crème monte jusqu'à ce qu'elle s'aigrisse".

10) Les dirigeants expérimentés sont les plus compétents.

Bien qu'une expérience pertinente en tant que manager ou dirigeant d'entreprise puisse être un atout, d'autres qualités sont souvent plus précieuses. La maturité et le dévouement sont deux aspects essentiels d'un dirigeant efficace, mais les capacités d'organisation, le sens des relations humaines et les talents de planification de projets peuvent apporter plus de valeur que la simple expérience. Certains enfants semblent être des leaders naturels dès leur plus jeune âge, mais il y en a beaucoup d'autres qui, avec un peu d'encouragement et de conseils, peuvent développer de solides compétences en matière de leadership. Ces forces "cachées" peuvent être cultivées à tout âge, mais à l'âge adulte, un programme de formation au management bien structuré est souvent le meilleur moyen de former de futurs managers.

Les gens sont promus à des postes de direction pour de nombreuses raisons, dont certaines sont basées sur de fausses hypothèses, des idées fausses et une logique erronée. Par exemple, des commerciaux très productifs sont souvent promus à des postes de directeurs commerciaux, alors que leurs points forts résident uniquement dans la commercialisation de produits et de services. Alors que les dirigeants de l'entreprise peuvent vouloir récompenser l'excellence des ventes par des promotions, le représentant marketing promu doit posséder les "compétences relationnelles", les capacités de résolution de problèmes et les compétences en matière de planification nécessaires pour être efficace dans son nouveau rôle. Certaines idées fausses sur le leadership découlent de la tendance naturelle à "juger un livre par sa couverture". Si l'on ajoute à cela la tendance humaine à étiqueter les gens et à faire des suppositions inconscientes à leur sujet, on obtient la recette des mythes sur le leadership qui peuvent entraver à la fois la croissance de l'entreprise et le développement de la carrière.

À mesure que les cultures d'entreprise évoluent et que l'accent est mis sur la diversité et l'intégration, il devient de plus en plus évident que tout le monde ne rentre pas dans une catégorie prédéfinie. En d'autres termes, il existe dans de nombreuses entreprises des "diamants bruts" dont la valeur peut être directement proportionnelle à la quantité de formation, d'encouragement et de coaching qu'ils reçoivent.

Mario Loubier œuvre depuis 1997 auprès de gestionnaires à titre de consultant et formateur afin de les inspirer et les aider à fournir des performances de haut niveau. Il œuvre principalement dans le domaine du leadership, de la vente et de l'expérience client. Vous pouvez le rejoindre au 514-434-9423 ou mario@marioloubier.ca