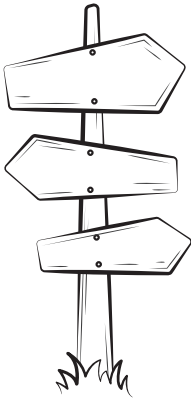




## Introduction



Contrairement au « chef » ou « manager », porteur de l'autorité légitime, qui est désigné par l'organisation, le leader est reconnu comme tel par les personnes qu'il côtoie, quelles que soient leurs positions hiérarchiques respectives.

Lorsque, dans une organisation hiérarchisée, ce leader est le « chef » nommé par celle-ci, cela facilite la vie de tout le monde. Quand ce n'est pas le cas, c'est potentiellement la pagaille.

Bien qu'il soit dépositaire de l'autorité légitime, le « chef » qui ne serait pas reconnu comme leader verrait ses décisions partiellement mises en œuvre, plus ou moins ouvertement contestées, plus ou moins discrètement sabotées...

## Comment être reconnu comme leader ?

Certaines personnes séduisent, fascinent, semblent douées d'un talent naturel.

Cela peut venir de facteurs biologiques. Un visage symétrique, un timbre de voix plutôt bas, une élocution claire et assez rapide confèrent un statut particulier. Cela peut aussi venir d'un capital financier et social important, d'une ascendance prestigieuse. Tout cela s'apparente au charisme. Ce terme, qui vient du grec *kharis*, signifie « grâce ». Une personne charismatique est quelqu'un qui a reçu un don du ciel.

Les personnes charismatiques peuvent nous influencer, se voir confier des responsabilités, du pouvoir, obtenir de beaux succès. Mais des compétences qui deviennent obsolètes ou insuffisantes, des jeux de pouvoir qui se complexifient, des émotions négatives telles que l'envie peuvent transformer cette grâce en malédiction...

Le leader dont nous parlons peut être dénué de charisme et simplement une personne qui aime ce qu'elle fait, qui a trouvé sa voie. Une personne qui a parfois eu la chance de grandir dans un climat de sécurité avec des parents soutenant. Ses neurotransmetteurs transportent bien la sérotonine, ce qui lui permet de voir la vie du bon côté, d'être optimiste, de ne pas adopter de comportements impulsifs et agressifs. Il a su tirer le meilleur de ce que la vie lui a offert comme expériences et comme épreuves.

Ce leader peut aussi être quelqu'un qui, malgré une enfance difficile, des neurotransmetteurs pas au top de leur forme, a fait l'expérience d'une rencontre déterminante avec un tuteur de résilience. Selon le neuropsychiatre et psychanalyste

Boris Cyrulnik, un tuteur de résilience est une personne qui, volontairement ou pas, sait faire preuve d'empathie, d'acceptation, d'intérêt, de patience.

Ou encore une personne qui a décidé avec volonté et méthode de développer au quotidien son potentiel de leadership pour contribuer à son échelle au développement des personnes et des organisations dans lesquelles elle évolue.

Le leader a alors développé son leadership grâce à des convictions, des attitudes, des actes simples, sans que cela s'avère particulièrement spectaculaire, en toute humilité, en toute discrétion, à l'instar de Léo que j'évoquais plus haut.

Si vous êtes décidé, je vous propose de réfléchir et d'agir autour de sept axes.

## **Les 7 axes pour développer votre leadership**

### **1<sup>er</sup> axe : Être au clair avec le sens de ses actions**

Vous avez une vision claire du monde dans lequel vous souhaitez vivre. Le monde, cela peut être le service dans lequel vous travaillez, l'association dans laquelle vous vous investissez, le groupe de rock dans lequel vous jouez.

Tout en restant lucide, vous cultivez votre optimisme. Sans en avoir imaginé les détails et les modalités, vous élaborez et partagez votre vision de ce que serait le monde que vous appelez de vos vœux et pour lequel vous œuvrez au quotidien

## **2<sup>e</sup> axe : *Mieux se connaître***

Vous connaissez votre type de personnalité et la diversité des types de personnalité existant. Vous connaissez bien vos besoins et ce que peuvent être les besoins des autres. Vous pouvez ainsi remplacer le jugement par la compréhension et être ainsi prêt à une véritable rencontre avec vous-même et les autres.

## **3<sup>e</sup> axe : *S'intéresser sincèrement aux autres et agir positivement sur l'estime de soi***

Quels que soient leur âge, leur genre, leurs opinions, leur culture, leur statut social, vous vous intéressez à la singularité du point de vue des autres. Vous demeurez convaincu que chacun a quelque chose de plus intéressant à exprimer que ce que vous avez perçu de prime abord. Vous savez que le regard que vous portez sur une personne a un impact sur son estime de soi et dans l'expression de ses talents.

Vous pratiquez une véritable écoute empathique, basée sur la suspension du jugement, sur l'accueil inconditionnel des idées et émotions de l'autre.

## **4<sup>e</sup> axe : *Accompagner le passage à l'action***

Grâce à votre oreille attentive, vous permettez l'expression des besoins de chacun et savez adopter le bon comportement pour débloquer une situation, pour permettre à une personne de reprendre confiance, de libérer son potentiel, de retrouver l'envie d'apprendre, de progresser, de se lancer.

## **5<sup>e</sup> axe : Développer la cohésion au sein du collectif**

Vous œuvrez à ce que chacun se sente inclus, compétent et apprécié pour ce qu'il est au sein du collectif. Vous connaissez les sujets à aborder pour fédérer l'équipe. Vous savez accompagner le collectif dans sa montée en autonomie.

**6<sup>e</sup> axe : Gérer les tensions**

Vous savez aborder les sujets délicats ou chargés d'affect avec une posture ouverte et constructive. Vous aidez par votre attitude à minimiser les non-dits, les conflits larvés. Vous savez transformer les tensions du quotidien en opportunités de faire bouger les lignes.

## **7<sup>e</sup> axe : Partager les convictions et les connaissances**

Vous savez créer des débats qui permettent la circulation des convictions et des connaissances. Votre recherche de la vérité s'avère plus forte que votre volonté d'avoir raison.

## **Accélérer et fiabiliser ce que la nature humaine fait très bien !**

Cela peut sembler beaucoup pour une seule et même personne, et bien des facteurs et événements peuvent nous entraver dans nos actions. Mais je demeure convaincu que, même dans un environnement tendu, nous pouvons profiter de la moindre opportunité pour partager nos espoirs, écouter un peu plus que d'habitude, donner le petit coup de pouce salvateur, mettre les pieds dans le plat avec délicatesse et force, confronter nos idées. C'est ainsi que nous

tisserons avec les personnes qui nous côtoient une relation particulière, qui donne envie de s'engager avec plus de profondeur et d'authenticité. Elles pourront alors plus probablement révéler une part précieuse de leur humanité. La part qui fait de nous des êtres hautement altruistes, coopératifs, créatifs, prêts à s'investir et à donner le meilleur d'eux-mêmes pour une cause commune.

Cela peut paraître un peu idéaliste. De mon point de vue, non. Cela m'apparaît au contraire très concret. Je me base essentiellement sur mon vécu autant personnel que professionnel.

Je côtoie chaque jour des leaders dans tout type d'organisation, à tous les échelons de la hiérarchie.

Pour la plupart, leur leadership s'est développé au fur et à mesure de leurs expériences, de leur vécu. Pour certains, la valeur n'a pas attendu le nombre des années. Pour d'autres, il aura fallu bien des épreuves.

Pour accélérer et fiabiliser ce que la nature humaine fait très bien avec du temps et un brin de chance, vous trouverez au fil de ces pages des éléments de réflexion, mais aussi des méthodes et actions concrètes.

Ces dernières seront signalées par le logo « action ! ».