



Le leadership respectueux (de soi et des autres)

"Le rang ne confère ni privilège ni pouvoir.

Il impose la responsabilité." Peter Drucker.

Ce n'est pas notre position qui nous donne le pouvoir, mais notre pouvoir personnel.

Cependant, ce pouvoir est souvent limitée par notre ressenti intérieur.

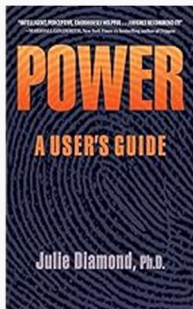
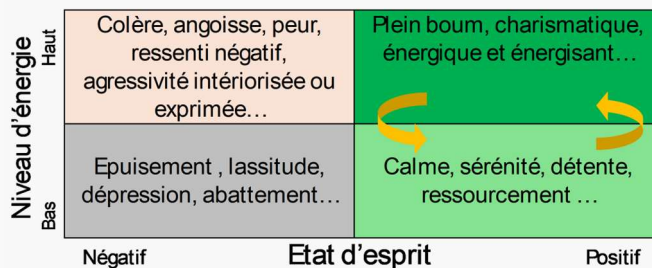
Nous éprouvons tous, à un moment, un sentiment d'impuissance, quel que soit notre niveau hiérarchique.

Lorsque l'on se situe en position de leader, il nous faut atteindre nos objectifs en collaborant avec les autres, en les influençant et en cherchant à générer un impact constructif. Il s'agit sans cesse d'avoir des idées, de diriger, de faire preuve d'intelligence et d'empathie, tout en étant constamment observé...

Même en pleine réussite, le leader peut finir par se sentir fatigué d'être constamment en représentation, toujours charismatique.

« Je ne suis pas épuisé par le travail. Je suis épuisé par les relations avec les autres. »

Avoir conscience de l'alignement entre son niveau d'énergie et son état d'esprit



Dans son livre « Power: A User's Guide », Julie Diamond décrit le fait de conserver un état d'esprit positif par la nécessité de trouver un juste équilibre personnel entre

- Le « high rank » qui consiste à insuffler de l'énergie dans le système, et qui peut s'avérer sournoisement épuisant.
- Le « low rank », qui permet de se ressourcer soi-même et aussi, d'aider les autres à se ressourcer.

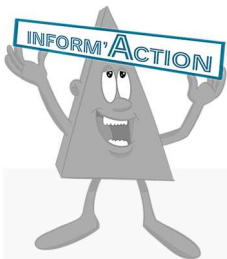
Les leaders qui perdurent savent consciemment alterner entre ces deux postures

Les problèmes liés à une mauvaise gestion de l'énergie sont à la fois fréquents et coûteux.

Voici quelques exemples, tous issus d'un mauvais usage du pouvoir par le leader :

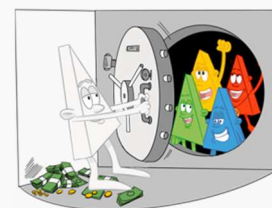
- Non traitement des conflits :** éprouver des difficultés à responsabiliser les équipes, à faire face aux problèmes ou à maintenir une direction claire lors des réunions.
- Insuffisance d'influence opérationnelle :** se reposer uniquement sur leur pouvoir (potestas) hiérarchique ou sur une expertise limitée, qui peinent à exercer une influence légitime (auctoritas) sur leurs équipes (cf. NL 031 -MANIPULER OU MOTIVER-)
- Préjugés, discrimination:** manquer de conscience de ses propres biais, absence d'action systématique contre les comportements déviants, favorisant certains au détriment d'autres.
- Sous-performance des services internes** Laisser s'instaurer de la compétition pour les ressources, des comportements défensifs voire agressifs, en laissant les intérêts personnels provoquer des dysfonctionnements et des inefficacités, impactant l'ensemble de l'entreprise.
-





« Enjoy your low rank. » écrit Julie Diamond.

C'est accepter de ne pas tout savoir, de douter, de poser des questions sans avoir toutes les réponses, de laisser ses collaborateurs prendre des décisions même si l'on n'en est pas profondément convaincu, alors que nous en avons mesuré l'acceptabilité des risques.



Être leader, c'est occuper une position de contrôle.

Cela implique d'avoir confiance en soi, de défendre ses convictions, de faire entendre sa voix, tout en s'émancipant et en permettant aux autres de faire de même.

Ces idéaux méritent toute notre attention et nos efforts, car ils sont essentiels pour influencer efficacement et atteindre l'impact voulu.

Notre force intérieure est la clé pour devenir un bon leader, en nous permettant d'aborder les situations difficiles avec confiance, équilibre et compétence.

Le piège du leadership bienveillant (cf. NL 011-LA BIENVEILLANCE UNE ATTITUDE LOIN DES BISOUNOURS)

Plus nous serons reconnu dans le monde extérieur, plus il sera essentiel de savoir nous déconnecter, ne serait-ce qu'un instant, pour préserver notre authenticité.

« Being somebody prevents you from being nobody. »

« Être quelqu'un » ne doit pas nous empêcher d'être « personne » à certains moments. En résumé, il est important de s'autoriser à « ne pas être quelqu'un » pour rester soi-même.



Si nous occupons une position de pouvoir, il est essentiel de nous poser alors ces questions :

- Où ne suis-je « personne » ?
- Où puis-je douter, apprendre, être le moins compétent de l'assemblée ?

Ces notions peuvent paraître abstraites ou floues, et il n'est pas toujours évident de savoir par où commencer ni comment appliquer ces principes à votre vie.

Dans le chapitre, intitulé « l'expérimentation des relations », Alpha, un de nos descendants, venu d'un futur encore possible, décrit les différents « costumes » que peut choisir de revêtir le « chef d'équipe » avec les conséquences de leur utilisation.

Le chef autocratique, qui s'exprime de façon claire et directe dans une relation dominant-dominé sans ambiguïté. Celui qui transgresse cette autorité s'expose à subir des sanctions négatives, connues dès le début de la relation.

Le chef paternaliste, plus subtil que le précédent. Il instaure une relation qui vise à maintenir l'autre en dépendance. Celui qui transgresse est alors confronté à ses propres valeurs. Cela crée une ambivalence située entre amour et haine du chef.

Le chef manipulateur encore plus subtil. La relation de dépendance qu'il va créer, n'est pas ressentie de façon consciente. Celui qui la subit se pense responsable de ses décisions, qu'il ne prend finalement jamais, tant il en craint les conséquences. Il va alors rechercher systématiquement l'aval de son chef, lequel en réalité n'agit que pour son seul intérêt.

Le chef leader. Celui qui a la capacité de développer son autorité en s'imposant auprès de toutes et tous comme un repère, une référence incontestable acquise par le mérite, la séduction et surtout par son exemplarité dans l'application de règles connues, partagées et valables pour tous.

Au-delà des paroles, ce sont ses actes qui vont générer respect, confiance, adhésion et motivation



Et si le leadership respectueux de soi ... et des autres n'était qu'un subtil équilibre entre exigence et honnêteté

