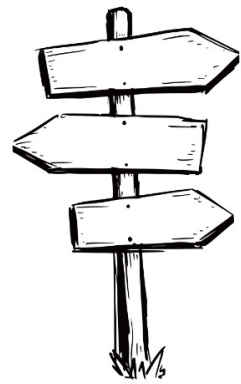


ITINÉRAIRE POUR UN LEADER



DÉVELOPPER VOTRE POTENTIEL DE LEADERSHIP PAR DES
ACTES CONCRETS AU QUOTIDIEN

CHRISTOPHE **PARLIER**

Christophe Parlier

Itinéraire pour un leader

*Développer votre potentiel de leadership par des actes concrets au
quotidien*

© Christophe Parlier, 2023

ISBN numérique : 979-10-405-3199-9

Librinova”

www.librinova.com

Le Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective. Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l’auteur ou de ses ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles L335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

AVANT PROPOS

Lorsque nous parlons de leader, nous pensons le plus souvent à ces femmes et à ces hommes qui ont fait l'histoire que ce soit au niveau politique, économique, industriel ou spirituel.

Nous pensons à ces visionnaires, qui prennent des risques, persévèrent malgré les obstacles.

Ceux dont j'ai envie de vous parler sont plutôt des leaders qui ne se remarquent pas toujours. Des personnes qui semblent vivre une vie ordinaire. Dans un contexte où il faut composer avec un quotidien compliqué, fait de règles contraignantes et changeantes, de sous-effectif chronique, de moyens limités, de délais serrés, leur simple présence fait du bien.

Car ils contribuent à ce qu'adviennent ces petits miracles du quotidien qui font qu'au final, nous nous levons le matin avec entrain, qu'après un trajet parfois éprouvant nous avons plaisir à retrouver nos collègues, que nous faisons le job au-delà des attentes, que les grandes ou les petites organisations fonctionnent au mieux.

Les leaders sont ces personnes qui nous inspirent, stimulent en nous l'envie d'agir, de réfléchir, de bouger, de changer, de devenir plus autonomes.

Des personnes de tout milieu, de tout âge, de tout statut social et hiérarchique, qui parviennent, quelquefois sans même le vouloir, à insuffler l'envie de bien faire, de sortir de sa zone de confort, de faire le petit truc en plus que personne n'a demandé et qui fait la différence.

Vous avez croisé sans doute une de ces personnes, enfin je vous le souhaite de tout mon cœur.

Un de mes modèles de leader favoris se nomme Léo.

Léo est un personnage du magnifique texte *Le Voyage en Orient* de l'auteur allemand Hermann Hesse, prix Nobel de littérature en 1946, plus connu pour avoir écrit *Le Loup des Steppes* ou *Siddhartha*.

Dans ce conte initiatique, le héros, membre d'un mystérieux ordre, nous narre l'histoire de son pèlerinage vers l'Orient, accompagné de nombreux autres

compagnons appelés les « éveillés ». Cette longue quête, parsemée de doutes, de déceptions et d'échecs, s'achève après la soudaine et inexplicable disparition de Léo, le serviteur du groupe. Le héros tentera vainement de raconter son périple pendant de longues années, mais se heurtera toujours à l'impossibilité de relater son aventure. Après tant d'années d'errance à sa recherche, le héros retrouvera enfin Léo qui se révélera être le chef suprême de l'ordre auquel il appartient.

Voici un passage que j'aime particulièrement :

« Beaucoup de mes camarades et de mes supérieurs m'étaient très chers. Mais aucun peut-être, bien qu'à ce moment-là il eût à peine attiré l'attention, n'a autant occupé par la suite ma mémoire que Léo.

Léo était un de nos domestiques (naturellement des volontaires comme nous), il aidait à porter les bagages et était souvent chargé du service personnel de l'orateur.

Cet homme d'aspect modeste avait quelque chose de si aimable, de si naturellement attirant, que nous l'aimions tous.

Il faisait gaiement son travail, toujours chantant ou sifflant, on ne le voyait que si l'on avait besoin de lui – un serviteur idéal.

Ce qui le poussait vers l'Orient, c'était son désir d'apprendre le langage des oiseaux d'après la clef de Salomon.

Auprès de maintes figures de notre Ordre qui, quelles que fussent leur valeur et leur fidélité, avaient quelque chose d'excessif, de singulier, de solennel ou de fantastique, le serviteur Léo donnait une impression de simplicité et de naturel, de bonne santé et de gentillesse [...] »

Le personnage de Léo constitua une source d'inspiration pour Robert Greenleaf, un des grands penseurs du leadership.

Dans son essai *The servant as leader*, il promeut une approche pratique et altruiste qui permet aux personnes qui choisissent d'abord de servir de développer leur leadership dans le but d'augmenter le niveau de service aux individus et aux institutions.

Greenleaf distingue une personne qui apparaît avant tout comme un leader et qui cherche à satisfaire un besoin de pouvoir ou de possession matérielle de celle qui se veut être un serviteur qui choisira de développer son leadership pour

encourager la collaboration, la confiance, l'engagement, la créativité, l'autonomie, la prise de risque.

C'est dans cet état d'esprit, en m'appuyant sur mes réflexions personnelles, mes expériences professionnelles en tant que collègue, manager, formateur et coach, en m'inspirant de grands auteurs et praticiens, que je propose d'éclairer des chemins possibles pour les personnes qui désirent développer leur potentiel de leadership au quotidien afin de se montrer utiles pour les personnes qu'elles côtoient et les organisations dans lesquelles elles évoluent.

INTRODUCTION

ITINÉRAIRE POUR UN LEADER



Contrairement au « chef » ou au « 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 nous 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 ». La 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, être simplement cette 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. Elle a su tirer le meilleur de ce que la vie lui a offert comme expériences et comme épreuves.

Cela peut être aussi cette personne 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.

Le leader dont nous parlons peut aussi être 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.

Elle a 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^{er} 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^e axe

Mieux se connaître

Vous connaissez votre type de personnalité, 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^e 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^e 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^e 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^e axe

Gérer les tensions

Vous savez aborder les sujets délicats ou chargés d'affects 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 opportunité de faire bouger les lignes.

7^e 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.