



PRENDRE LA MESURE DE SON LEADERSHIP :

EST-CE POSSIBLE ?



Thermomètre, hygromètre, podomètre, odomètre... les instruments de mesure abondent dans notre quotidien. Nous en trouvons un nombre encore plus grand dans le coffre à outils des scientifiques et des professionnels comme les ingénieurs. En général, tous ces outils nous donnent une lecture précise de ce qu'ils mesurent. Mais est-il possible d'appliquer une échelle de mesure à son leadership ou à celui de ses collaborateurs ?

Quand on parle de leadership, ce sont des noms très connus d'ici ou d'ailleurs qui nous viennent rapidement à l'esprit : René Lévesque, Alain Bouchard, Sophie Brochu, Barack Obama, Nelson Mandela, Winston Churchill, etc. Même si l'évaluation du leadership de ces personnes peut varier d'un individu à l'autre selon nos valeurs et notre conception du leadership, les grands leaders possèdent quelques caractéristiques communes. En particulier, ils ont une grande capacité d'influence et laissent des traces durables de leur passage, que ce soit dans le moment présent ou à plus long terme.

C'est d'ailleurs ce qu'affirme John C. Maxwell dans son livre *Les 21 lois irréfutables du leadership*. Deux de ces lois ressortent du lot comme des indicateurs fiables de mesure du leadership :

- 1) la loi de l'influence : la capacité d'entrer en relation avec les autres afin de les amener à réaliser des objectifs ;
- 2) la loi de l'héritage : ce pour quoi les autres me reconnaissent de manière durable et positive.

Heureusement, être chef d'État, diriger un empire ou lancer des innovations technologiques ne sont pas des prérequis pour avoir de l'influence et laisser un héritage dans son sillon.

COMMENT ÉVALUER SON INFLUENCE ?

John C. Maxwell nous propose sept facteurs pour mesurer son influence. Vous pouvez vous noter de 1 (« Je dois y travailler très fort ») à 5 (« Je le fais déjà très bien ») par rapport à chacune de ces variables :

1. Caractère – Qui vous êtes

Le leadership commence toujours à l'intérieur de soi. Votre caractère, votre personnalité, vos comportements et vos valeurs ont un impact tout autour de vous. Jusqu'à quel point est-ce positif dans votre cas ?

2. Relations – Qui vous connaissez

Bâtir les bonnes relations avec les bonnes personnes vous permet d'agrandir et de renforcer votre zone d'influence et votre leadership.

3. Connaissances – Ce que vous savez

Utiliser des stratégies pour obtenir de l'information utile et pertinente afin de comprendre les dynamiques animant votre environnement est un fondement essentiel de l'exercice de votre influence.

4. Intuition – Ce que vous ressentez

Développer votre capacité à reconnaître et à influencer des éléments intangibles, comme le choix du bon moment, l'énergie et le moral des troupes, s'avère critique pour votre leadership. En effet, l'intuition permet au leader de voir au-delà de l'évidence ou de ce que les autres ne voient pas, afin de créer une impulsion vers la voie de la performance.

5. Expérience – Ce que vous avez vécu

Les défis que vous avez déjà relevés dans le passé – que soit au travail ou dans votre vie personnelle – et la manière dont vous les avez affrontés peuvent engendrer le respect de votre entourage et de l'organisation, et inciter les gens à vous suivre.

6. Feuille de route – Ce que vous avez réussi

Vos réussites antérieures ne sont pas une garantie de vos succès futurs, mais elles peuvent inspirer les autres à vous faire confiance comme leader. Si vous acceptez de nouveaux défis et que vous excellez à les relever, il est probable qu'on songe à vous confier de nouvelles responsabilités et des occasions de démontrer votre leadership.

7. Habilités et forces – Ce que vous pouvez faire

Vos compétences et les talents qui vous distinguent servent de leviers pour augmenter votre influence. En effet, vos collaborateurs veulent voir de quoi vous êtes capable, car ils se demandent si vous pouvez les guider vers la réussite.

Pour mesurer la qualité et la force de votre leadership, réviser chacun de ces éléments et demandez-vous lesquels d'entre eux vous utilisez le mieux pour influencer vos collaborateurs, partenaires ou collègues. Pensez à ceux que vous aurez intérêt à développer davantage pour amener votre leadership à un autre niveau.

Votre réputation comme leader ne sera pas seulement mesurée par ce que vous avez bâti ou par les réalisations de vos équipes, mais surtout par ce que vous aurez apporté de positif dans la vie des autres.

COMMENT ÉVALUER CE QU'ON LAISSE AUX AUTRES ?

Si nous voulons suivre la loi de l'héritage énoncée par Maxwell, il est nécessaire d'incarner personnellement tous les jours ce que nous voulons laisser aux autres.

Pour évaluer votre leadership sous cette dimension, vous devez réfléchir à ce qui est important pour vous à cet égard. L'histoire nous apprend que les legs qui comptent dans la vie ont toujours un lien avec les gens. Votre leadership sera mesuré en fonction des gens que vous aurez touchés en ajoutant de la valeur et du sens à leur vie.

Le plus grand legs que vous pouvez laisser au travail comme leader est de développer d'autres leaders, de fournir à vos collaborateurs des occasions de grandir, de les accompagner dans leur évolution en les coachant et en les incitant à faire la même chose avec leur propre relève.

Quelle marque voulez-vous laisser ? C'est une décision qui doit guider chaque jour votre parcours professionnel. La décision de façonner votre héritage en le transmettant aux autres, un geste à la fois, de manière consciente, sera votre manière de mesurer votre leadership de ce point de vue.

Que vous soyez à la tête d'une équipe ou un professionnel expert, vous pouvez exercer du leadership ! Quelle est la mesure de votre influence et de votre héritage jusqu'à maintenant ? ◀