

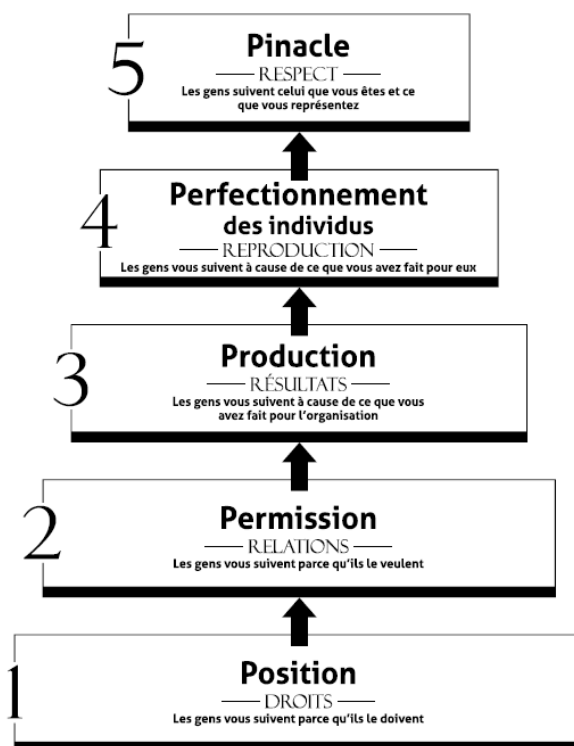
LES 5 NIVEAUX DU LEADERSHIP

Les 5 niveaux du leadership définissent l'action de diriger comme un verbe, et non un nom

Le leadership est un processus et non pas une position. Il fut un temps où les gens utilisaient les termes de leadership et de gestion de manière interchangeable. Je pense que la plupart des personnes reconnaissent qu'il y a une différence significative entre ces deux termes. La gestion est à son maximum d'efficacité lorsque les choses sont stables. Le leadership gère des personnes et leurs dynamiques constamment en mouvement. Ils ne sont jamais statiques. Le défi du leadership consiste à créer du changement et à faciliter la croissance. Cela requiert du mouvement, ce qui est inhérent, comme on le verra bientôt, au fait d'avancer d'un niveau de leadership au suivant.

Les 5 niveaux du leadership décomposent la direction en étapes compréhensibles

Le sujet du leadership peut être écrasant et déroutant. Où le leadership commence-t-il ? Que devons-nous faire dès le départ ? Quelles procédures devrions-nous utiliser ? Comment pouvons-nous développer notre influence sur autrui ? Une équipe productive ? Aider ceux qui nous suivent à devenir eux-mêmes des leaders ? Les 5 niveaux du leadership apportent des réponses à ces questions en utilisant des étapes compréhensibles.



Les 5 niveaux du leadership amènent un plan de match clair pour développer le leadership

Trop souvent, lorsque les gens pensent à leur cheminement en leadership, ils imaginent un cheminement de carrière. C'est à leur propre développement en leadership qu'ils doivent penser ! Un bon leadership ne consiste pas à s'assurer de sa propre progression. Il s'agit de faire avancer son équipe. Les 5 niveaux du leadership présentent des étapes claires pour une croissance du leadership. Dirigez bien les gens, aidez les membres de votre équipe à devenir des leaders efficaces, et un cheminement de carrière réussi est presque garanti.

NIVEAU 1 — POSITION (RESPECT)

Le niveau de la position est le plus bas des niveaux de leadership, la porte d'entrée. La seule influence que possède un leader de position est celle qui vient avec le titre de son emploi. Les gens le suivent uniquement parce qu'ils le doivent. Le leadership positionnel est basé sur les droits que donnent cette position et son titre. Il n'y a rien de mal dans le fait d'occuper une position de leadership. Mais il n'est pas correct du tout d'utiliser une position afin d'obliger les gens à nous suivre. Une position est un piètre substitut de l'influence. Les gens qui n'atteignent que le niveau 1 peuvent être des patrons, mais ils ne seront jamais des leaders. Ils ont des subordonnés, pas une équipe avec des membres. Ils s'appuient sur des règles, des règlements, des politiques et des organigrammes afin de contrôler les gens. Ceux-ci ne les suivent qu'en fonction des limites claires de leur autorité. Ils ne feront habituellement que ce qui est exigé d'eux. Lorsque des leaders positionnels demandent un peu de temps ou d'effort supplémentaire, ils ne l'obtiennent que rarement.

Les leaders positionnels ont habituellement de la difficulté à travailler avec des bénévoles, avec des jeunes, avec ceux qui ont une éducation supérieure. Pourquoi ? Parce que les leaders positionnels n'ont pas d'influence et que ces types de personnes ont tendance à faire preuve de plus d'indépendance. La position est le seul niveau qui ne requiert ni habileté ni effort pour être atteint. N'importe qui peut être engagé pour une position.

NIVEAU 2 — PERMISSION (REPRODUCTION)

Le niveau 2 est entièrement basé sur les relations. Au niveau permission, les gens suivent parce qu'ils le veulent. Lorsque vous aimez les gens et que vous les traitez en tant qu'individus ayant de la valeur, vous commencez à développer votre influence auprès d'eux. Vous développez la confiance. L'environnement devient beaucoup plus positif, que ce soit à la maison, au travail, dans les loisirs ou dans le bénévolat. L'agenda des leaders du niveau 2 ne consiste pas à tenter de préserver leur position. Il consiste plutôt à connaître les gens qu'ils dirigent et à comprendre comment bien s'entendre avec eux. Les leaders découvrent qui sont ces gens. Ceux qui les suivent découvrent qui sont leurs leaders. Les gens construisent de solides et durables relations. Vous pouvez aimer des personnes sans forcément être en position de leader, mais vous ne pouvez pas bien les diriger si vous ne les aimez pas. C'est en cela que consiste le niveau 2.

NIVEAU 3 — PRODUCTION (RÉSULTATS)

L'un des dangers guettant le leader qui atteint le niveau de la permission est la tentation d'y rester. Mais les bons leaders ne se contentent pas de créer un environnement de travail agréable. Ils font en sorte que les choses se fassent ! C'est pourquoi ils doivent progresser au niveau 3, celui-ci étant axé sur les résultats. Au niveau production, les leaders acquièrent influence et crédibilité, et les gens commencent à les suivre pour ce qu'ils ont fait pour l'organisation. Beaucoup de choses positives commencent à se produire lorsque les leaders arrivent au niveau 3. Le travail est fait, le moral s'améliore, les profits augmentent, le taux de rotation du personnel diminue et les objectifs sont atteints. C'est aussi au niveau 3 que le bon moment d'agir se présente. À ce niveau, il devient agréable de diriger et d'influencer les autres. Le succès et la productivité sont reconnus comme résolvant bien des problèmes. Comme le légendaire ancien

joueur de football américain, Joe Namath, a dit : « Lorsque vous gagnez, rien ne fait mal ». Au niveau 3, les leaders peuvent devenir des agents de changement. Ils peuvent s'attaquer à des problèmes difficiles et affronter des situations épineuses. Ils peuvent prendre des décisions difficiles qui feront une différence. Ils peuvent amener leur équipe à un autre niveau d'efficacité.

NIVEAU 4 — PERFECTIONNEMENT DES INDIVIDUS (RELATIONS)

Les leaders deviennent éminents, non à cause de leur puissance, mais grâce à leur habileté à augmenter l'autonomisation des autres. C'est ce que font les leaders du niveau 4. Ils utilisent leur position, leurs relations et la productivité afin d'investir en ceux qui les suivent et favoriser leur développement jusqu'à ce qu'ils deviennent eux-mêmes des leaders. Le résultat de cela, c'est la multiplication ; les leaders de niveau 4 se répliquent. La production peut gagner des matchs, mais le perfectionnement des individus gagne les championnats. Au niveau 4, deux choses se produisent toujours. Tout d'abord, le travail d'équipe atteint un niveau très élevé. Pourquoi ? Parce qu'un niveau élevé d'investissement dans les individus approfondit les relations, aide les gens à mieux se connaître les uns les autres et fortifie le sentiment de loyauté. Ensuite, la performance augmente. Pourquoi ? Parce qu'il y a plus de leaders dans l'équipe et qu'ils aident à améliorer la performance de tous. Les leaders de niveau 4 changent la vie des gens qu'ils dirigent. En conséquence, ceux-ci les suivent à cause de ce que leurs leaders ont fait pour eux personnellement, et leurs relations durent souvent toute une vie.

NIVEAU 5 — PINACLE (DROITS)

Le niveau le plus élevé et le plus difficile du leadership est celui du pinacle. Alors que la plupart des gens peuvent apprendre à gravir les niveaux 1 à 4, le niveau 5 requiert non seulement des efforts, des compétences, de l'intentionnalité... mais aussi énormément de talent. Seuls les leaders naturellement doués se rendent au niveau 5. Que font les leaders du niveau 5 ? Ils perfectionnent les gens afin d'en faire des leaders de niveau 4. Si les gens sont respectueux, plaisants et productifs, ils peuvent établir un certain degré d'influence sur les autres et réussir à faire en sorte qu'ils les suivent avec une relative facilité. Il est difficile de développer les gens afin qu'ils puissent eux-mêmes diriger. La plupart des leaders ne le font pas parce que cela nécessite beaucoup plus de travail que de simplement diriger les gens. Cependant, perfectionner des leaders au point de les rendre capables et désireux de développer d'autres leaders est la tâche la plus difficile du leadership. Mais en voici la récompense : Les leaders du niveau 5 développent des organisations de niveau 5. Ils créent des opportunités, ce que d'autres leaders ne font pas. Ils créent un héritage par ce qu'ils font. Les gens les suivent à cause de ce qu'ils sont et de ce qu'ils représentent. En d'autres mots, leur leadership acquiert une réputation positive. En conséquence, les leaders de niveau 5 transcendent souvent leur position, leur organisation et parfois même leur industrie.