DÉBLOQUE
TES SOFT SKILLS

FICHE PRATIQUE

DIRIGEANT ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

Leadership : Faculté d'inspirer et guider l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise vers une vision et des objectifs communs

Ce document est régulièrement mis à jour.
Téléchargez gratuitement la dernière version sur Débloque-tes-soft-skills.com

MISE EN GARDE

Pour la plupart d'entre nous, les Soft Skills apprises en formation, sur la base d'une liste de recettes à appliquer dans telle ou telle situation, ne sont pas durablement exploitables : les mauvais comportements reprennent très vite le dessus, la Soft Skill ne peut pas s'exprimer, elle est BLOQUÉE par un ensemble de comportements contre-productifs dont on ne sait pas se débarrasser.

Suite à la découverte d'un incroyable protocole imaginé par 2 professeurs de la Harvard Business School, une offre exclusive permet désormais de DÉBLOQUER réellement et définitivement ses Soft Skills.

Découvrez cette offre sur Débloque-tes-soft-skills.com

Le contenu de cette fiche pratique a été généré
par une Intelligence Artificielle pilotée par une Intelligence Humaine

© 2025, Tous droits réservés

Comportements recommandés :

1. **Définir et communiquer une vision claire et inspirante**
   → Un leader doit donner un cap précis pour mobiliser ses équipes.
   Exemple : « Notre ambition est de devenir un acteur majeur de l'innovation durable en proposant des solutions respectueuses de l'environnement. »

2. **Être exemplaire et incarner les valeurs de l'entreprise**
   → Un dirigeant crédible applique les principes qu'il défend.
   Exemple : « Si je prône la transparence et l'intégrité, je dois être le premier à montrer l'exemple en communiquant honnêtement sur les décisions. »

3. **Prendre des décisions stratégiques avec courage et discernement**
   → Un bon leader sait arbitrer même dans les moments difficiles.
   Exemple : « Face aux évolutions du marché, nous devons nous adapter en restructurant certains services pour assurer notre compétitivité. »

4. **Écouter activement et impliquer les collaborateurs dans la réflexion stratégique**
   → Un leadership participatif favorise l'engagement.
   Exemple : « Avant de finaliser cette nouvelle politique interne, j'aimerais recueillir vos avis pour l'ajuster au mieux. »

5. **Valoriser les succès et reconnaître les efforts collectifs et individuels**
   → La reconnaissance booste la motivation et l'implication.
   Exemple : « Félicitations à toute l'équipe pour avoir atteint ces objectifs ambitieux, votre engagement a été clé dans cette réussite. »

6. **Créer une culture d'entreprise basée sur la confiance et la responsabilisation**
   → L'autonomie et la responsabilisation favorisent la performance.
   Exemple : « Vous êtes libres de tester de nouvelles idées, tant que cela s'inscrit dans nos valeurs et nos objectifs. »

© 2025, Tous droits réservés

7. **Encourager l'innovation et la prise d'initiative**
   → Un bon dirigeant inspire le changement et la créativité.
   Exemple : « N'hésitez pas à proposer des solutions, même disruptives, nous avons besoin d'idées nouvelles pour rester compétitifs. »

8. **Assurer une communication transparente et ouverte**
   → Un leader doit être accessible et honnête sur les enjeux.
   Exemple : « Voici les défis que nous devons relever ensemble cette année, et voici comment nous allons y parvenir. »

9. **Accompagner le développement et la montée en compétences des équipes**
   → Former et faire grandir ses collaborateurs renforce la solidité de l'entreprise.
   Exemple : « Nous allons investir dans un programme de mentorat pour favoriser la progression des talents en interne. »

10. **Faire preuve de résilience et de sérénité face aux difficultés**
    → Un leader rassure son équipe même dans l'adversité.
    Exemple : « Nous traversons une période complexe, mais ensemble, nous allons trouver des solutions et rebondir plus forts. »

Comportements à éviter :

1. **Manquer de vision et d'orientation stratégique**
   → Une entreprise sans direction claire démotive les équipes.
   Exemple : « On verra bien où le marché nous mène, nous improviserons au fur et à mesure. »

2. **Ne pas être exemplaire dans son comportement**
   → Un dirigeant qui ne suit pas ses propres principes perd toute crédibilité.
   Exemple : « J'exige de la rigueur, mais je suis toujours en retard et désorganisé. »

© 2025, Tous droits réservés

3. **Éviter de prendre des décisions par peur de l'échec**
   → Un leader doit assumer ses responsabilités, même en situation d'incertitude.
   Exemple : « Je préfère attendre encore quelques mois avant d'agir, même si nos indicateurs sont déjà inquiétants. »

4. **Ne pas écouter ni consulter ses équipes**
   → Ignorer les collaborateurs crée du désengagement.
   Exemple : « C'est moi qui décide, vos opinions ne sont pas nécessaires. »

5. **Ne jamais reconnaître les efforts et les réussites**
   → Le manque de reconnaissance démotive et nuit à la culture d'entreprise.
   Exemple : « C'est normal que vous atteigniez ces résultats, pas besoin de vous féliciter. »

6. **Micro-manager et ne pas faire confiance à ses équipes**
   → Un bon leader responsabilise, il ne contrôle pas chaque détail.
   Exemple : « Je veux valider chaque tâche que vous faites avant que vous ne la finalisiez. »

7. **Sanctionner les erreurs au lieu d'encourager l'apprentissage**
   → Une culture de la peur bloque l'innovation et la prise d'initiative.
   Exemple : « Cette erreur est inacceptable, la prochaine fois, ce sera une sanction. »

8. **Manquer de clarté et de transparence dans la communication**
   → Des messages flous ou incomplets créent confusion et insécurité.
   Exemple : « On prend une nouvelle direction, mais je ne peux pas vous en dire plus pour le moment. »

9. **Ne pas investir dans la formation et le développement des collaborateurs**
   → Une entreprise sans montée en compétences stagne.
   Exemple : « La formation ? Ce n'est pas une priorité, concentrez-vous sur vos tâches actuelles. »

© 2025, Tous droits réservés

10. **Paniquer ou perdre son sang-froid en situation de crise**
    → Un leader doit inspirer confiance et garder son calme.
    Exemple : « C'est la catastrophe, nous ne savons pas comment gérer cette situation ! »

Conclusion

Un dirigeant qui fait preuve de leadership inspire, mobilise et guide son équipe vers une vision commune. En étant exemplaire, en communiquant clairement et en valorisant ses collaborateurs, il construit une organisation performante et engagée. 🚀

© 2025, Tous droits réservés