



## FICHE PRATIQUE

---

MANAGER DE MANAGERS ► COMPÉTENCES SOCIALES ► TRAVAIL EN ÉQUIPE

### **Leadership transformationnel : Faculté d’inspirer et influencer d’autres leaders en créant une vision forte et en les aidant à se développer dans leur rôle**

*Ce document est régulièrement mis à jour.*

*Téléchargez gratuitement la dernière version sur [Débloque-tes-soft-skills.com](https://debloque-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](https://debloque-tes-soft-skills.com)

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

## Comportements recommandés :

### 1. Développer et partager une vision claire et inspirante

→ Un leader transformationnel donne un cap motivant et ambitieux.

*Exemple : « Notre objectif est de devenir la référence en innovation durable d'ici trois ans. »*

### 2. Encourager l'autonomie et la prise d'initiative des équipes

→ Favoriser l'indépendance et la responsabilisation renforce la motivation.

*Exemple : « Tu as carte blanche pour gérer ce projet, je te fais confiance pour trouver la meilleure approche. »*

### 3. Montrer l'exemple à travers son comportement et ses actions

→ Un leader transformationnel incarne les valeurs qu'il prône.

*Exemple : « Je demande à l'équipe d'être agile et adaptable, je vais donc moi-même adopter cette posture. »*

### 4. Écouter activement et intégrer les idées de ses collaborateurs

→ Valoriser l'intelligence collective pour renforcer l'innovation et l'engagement.

*Exemple : « Que pensez-vous de cette stratégie ? Vos retours m'aideront à l'améliorer. »*

### 5. Encourager et soutenir le développement des compétences

→ Aider ses collaborateurs à grandir les rend plus engagés et performants.

*Exemple : « Je vais t'accompagner sur cette nouvelle mission pour que tu puisses acquérir plus d'expérience en gestion de projet. »*

### 6. Inspirer confiance et donner un sens au travail de chacun

→ Un bon leader motive en montrant l'impact du travail collectif.

*Exemple : « Grâce à vos efforts, nous avons amélioré l'expérience client, et cela a un vrai impact sur notre succès. »*

**7. Adopter une approche bienveillante et authentique**

→ Être sincère et accessible favorise un climat de confiance.

*Exemple : « Je sais que ce changement est difficile, mais nous allons le gérer ensemble et trouver des solutions adaptées. »*

**8. Encourager l'innovation et la prise de risque calculée**

→ Laisser place à l'expérimentation et ne pas sanctionner l'échec.

*Exemple : « Testons cette nouvelle approche, si elle ne fonctionne pas, nous en tirerons des enseignements. »*

**9. Créer un environnement inclusif et stimulant**

→ Un bon leadership prend en compte la diversité et l'équité.

*Exemple : « Assurons-nous que chacun ait l'opportunité de s'exprimer et d'apporter sa contribution. »*

**10. Savoir reconnaître et célébrer les réussites**

→ Montrer de la reconnaissance renforce l'engagement et la motivation.

*Exemple : « Félicitations à toute l'équipe pour cette réussite, votre engagement a été déterminant ! »*

## **Comportements à éviter :**

**1. Manquer de vision ou ne pas la communiquer clairement**

→ Une équipe sans direction claire perd en engagement et en efficacité.

*Exemple : « Je ne sais pas vraiment où nous allons, mais faisons de notre mieux... »*

**2. Imposer ses décisions sans consulter ses équipes**

→ Un leadership autoritaire freine la créativité et la collaboration.

*Exemple : « Voici la nouvelle stratégie, appliquez-la sans poser de questions. »*

**3. Ne pas soutenir le développement de ses collaborateurs**

→ Un leader qui ne fait pas grandir son équipe limite son potentiel.

*Exemple : « Je ne vais pas proposer de formations, chacun doit apprendre par lui-même. »*

**4. Ne pas être cohérent entre ses paroles et ses actions**

→ Un leader qui ne montre pas l'exemple perd en crédibilité.

*Exemple : « Je demande à tout le monde d'être ponctuel, mais j'arrive en retard aux réunions. »*

**5. Ne pas reconnaître les efforts et réussites de son équipe**

→ Le manque de reconnaissance peut démotiver les collaborateurs.

*Exemple : « Ce succès est dû à ma stratégie, pas aux efforts de l'équipe. »*

**6. Éviter les discussions difficiles et ne pas gérer les conflits**

→ Un leader doit être capable d'affronter et de résoudre les tensions.

*Exemple : « Ce désaccord entre collègues ne me concerne pas, ils doivent se débrouiller seuls. »*

**7. Ne pas donner de feedback constructif**

→ Le feedback est essentiel pour aider les autres à progresser.

*Exemple : « Ton travail n'est pas satisfaisant, débrouille-toi pour faire mieux. »*

**8. Refuser d'adapter sa stratégie en cas d'échec**

→ Un leader transformationnel sait ajuster ses décisions quand nécessaire.

*Exemple : « Même si cette stratégie ne fonctionne pas, nous allons continuer coûte que coûte. »*

**9. Créer un climat de méfiance et de compétition malsaine**

→ Un bon leader favorise la coopération plutôt que la rivalité excessive.

*Exemple : « Que le meilleur gagne, peu importe si ça crée des tensions dans l'équipe. »*



**10. S'attribuer le mérite des réussites sans reconnaître le travail de l'équipe**

→ Un leader qui ne partage pas les succès démotive ses collaborateurs.

*Exemple : « J'ai réussi ce projet » au lieu de « Nous avons réussi ce projet grâce au travail collectif. »*

**Le leadership transformationnel repose sur l'inspiration, l'écoute et la capacité à faire grandir les autres.** En appliquant ces bonnes pratiques, on peut influencer positivement son équipe et créer un environnement de travail dynamique et innovant ! 🚀