

Quelles sont les réflexions des leaders sur le leadership ?

« Parlez à quelques personnes qui sont actuellement là où vous aimeriez être et demandez-leur les avantages et les inconvénients. Puis faites confiance à leur opinion puisqu'elles ont raison. » – Tim Ferriss

Chaque leader a une histoire unique à propos du cheminement de son leadership. Il y a des vallées, des montagnes et des virages erronés, mais tout cela a aidé les leaders à devenir qui ils sont aujourd'hui. Quels leaders admirez-vous ? Avez-vous le courage de demander à ces leaders de prendre quelques minutes pour vous aider à approfondir votre répertoire de leadership ?

Votre défi

Nous vous invitons à interroger deux ou trois leaders en face-à-face sur le thème du... leadership. Osez les solliciter ! Habituellement, les gens sont honorés de parler de leurs expériences. Écouter ces récits peut être à la fois inspirant et enrichissant. Inspirant, car ces histoires mettent souvent en lumière des défis importants surmontés avec succès. Elles sont également enrichissantes, car elles vous permettent de mieux comprendre l'humanité des personnes que vous admirez. De plus, rencontrer des leaders vous offre la chance :

- d'acquérir des perspectives variées sur différents styles et approches de leadership ;
- de bâtir un réseau professionnel solide en établissant des liens avec des leaders influents de votre domaine.

Voici quelques questions que vous pourriez leur poser.

1. Comment êtes-vous devenu un leader ? Qu'est-ce qui vous a aidé dans votre voyage ?
2. Quels seraient, selon vous, vos cinq meilleurs succès et vos cinq échecs les plus importants en tant que leader ?
3. Quels sont les cinq conseils que vous donneriez aux nouveaux leaders ?
4. Qu'aimeriez-vous dire à la personne que vous étiez à 20 ans ?
5. Comment avez-vous le plus appris à devenir un leader (réflexion, action, observation, etc.) ?
6. Quel a été le moment décisif, l'événement clé, qui a propulsé votre leadership ?
7. Qui sont les trois personnes qui ont le plus influencé votre vie, votre carrière et votre leadership ? Pourquoi sont-ils influents ?
8. Lorsque vous étiez plus jeune, auriez-vous pensé être rendu là où vous êtes aujourd'hui ? Pourquoi ?

Attention : Idéalement, cette rencontre se fait en personne, mais elle peut se dérouler par Teams ou Zoom si absolument nécessaire. L'exercice ne doit en aucun cas être réalisé par courriel parce que :

- Les interviews par courriel manquent de la touche personnelle et de la spontanéité des rencontres en face-à-face ou même virtuelles. Établir un rapport et comprendre les indices non verbaux sont cruciaux dans les conversations sur le leadership.
- Les leaders peuvent fournir des réponses plus réfléchies et détaillées lorsqu'ils sont engagés dans une conversation en direct. De plus, cela vous donne la possibilité de poser des questions imprévues qui surgissent en fonction de leurs réponses. Les courriels conduisent souvent à des réponses brèves ou incomplètes en raison de la nature asynchrone de la communication.
- Les interactions directes vous permettent d'observer le leadership en action, y compris comment les leaders communiquent, réfléchissent sur le moment et gèrent les questions ou défis inattendus. Ces aspects ne sont pas capturés dans les réponses écrites.

Réflexion

Répondez aux questions suivantes dans votre journal d'apprentissage.

1. Qui avez-vous choisi d'interviewer ? Pourquoi les avez-vous choisis ? Comment avez-vous décidé de les interviewer ?
2. Quelles questions avez-vous posées et comment y ont-ils répondu ? Identifiez la première personne puis indiquez ses réponses aux questions ; puis passez à la deuxième personne et ses réponses, etc.
3. Quels thèmes communs et/ou divergences avez-vous trouvés dans les réponses des leaders ?
4. Quelles leçons importantes avez-vous apprises sur le leadership grâce aux entretiens ?
5. Si vous étiez le leader interrogé, comment auriez-vous répondu à vos questions ?
6. Comment les leaders devraient-ils parler avec leurs employés de leur parcours vers le leadership ? Est-ce important ?

Faites part de vos réflexions à votre équipe de rétroaction.

Plan d'action

Dans votre journal d'apprentissage, décrivez trois actions spécifiques que vous entreprendrez dès maintenant en fonction de ce que vous avez appris au cours de ces entretiens.