



# the leadership connection

résumé.

## tout le monde peut diriger

Les défis du XXI<sup>e</sup> siècle appellent plus que jamais un leadership pertinent. Les faits l'ont amplement démontré, le leadership est l'un des facteurs majeurs qui influent à la fois sur les résultats<sup>1</sup> et le bien-être<sup>2</sup> au sein des organisations. Peu importe qu'il s'agisse d'organisations commerciales, publiques, à but non lucratif, politiques ou autres.

Le leadership dépasse le seul cadre de la relation hiérarchique. A nos yeux, qui dit leadership dit aussi leadership personnel. Il y va d'un processus d'influence positive. Notre objectif, c'est de faire en sorte que cette influence mutuelle entre les employés, inscrits ou non dans une relation hiérarchique, concourt au mieux à la mission de l'organisation et au bonheur au travail des employés.

Vu l'importance du leadership dans les organisations, il n'y a rien d'étonnant à voir les modèles de leadership pousser comme des champignons. Dans Google, le terme anglais 'leadership model' génère plus de 1.000.000.000 de résultats. Les images et illustrations qui s'affichent illustrent l'impressionnante diversité des modèles. Au point que l'arbre en vient à cacher la forêt.

C'est là que The Leadership Connection sort du lot. 'The Leadership Connection' aborde les deux principes universels à la base de toute forme efficace de leadership. Du leadership personnel à la direction d'organisations. Le retour aux fondamentaux.

- Le premier principe de base, c'est la connexion positive. Les connexions positives se fondent sur la confiance, le respect, la reconnaissance, l'autonomie et le sens. Et non pas sur le pouvoir et la peur. Des connexions solides et positives, cela se construit. Plus la connexion positive est solide, plus l'influence positive mutuelle peut être riche.
- Le deuxième principe de base, c'est l'adaptabilité authentique. Le leadership doit être authentique et en même temps adapté au contexte, à la situation, aux personnes concernées, à la nature du travail, à l'époque, à la culture, etc. Par conséquent, il n'existe pas de modèle uniforme et global, non plus que de style parfait en matière de leadership.

Le leadership, c'est le déploiement constant de 'la meilleure version de soi-même' en vue de générer l'impact souhaité dans un contexte donné.

En un mot, The Leadership Connection considère le leadership comme un exercice d'équilibre entre la fidélité à ses préférences personnelles et l'adaptation au contexte et aux objectifs. Dans cet exercice d'équilibre, la 'corde', c'est la 'connexion positive' entre vous et l'autre. Plus cette connexion est solide, plus l'influence peut être agissante.

Le présent 'white paper' sur The Leadership Connection explore ces deux principes de base. Il trace le sillon pour des connexions plus solides et de nouveaux équilibres. Il jette ainsi les bases d'un leadership bénéfique pour vous, pour vos collègues, pour votre équipe, pour votre organisation et pour notre monde.

C'est à la fois notre mission et notre souhait ardent d'apporter, par l'entremise de The Leadership Connection, une contribution positive et constructive tant au bonheur au travail qu'aux performances de l'ensemble des employés au sein de l'organisation.



1 Why management matters for productivity – McKinsey - 2014

2 The Manager's Role in Employee Well-Being – Gallup Inc. - 2017