



MICHEL N. CHRISTOPHE

Coach Exécutif, Auteur, Formateur

INFORMATIONS

TÉLÉPHONE :
0690 60 40 10

SITE WEB :
michelnchristophe.com

michelnchristophe@gmail.com

Commencer à développer son leadership ce n'est pas plus compliqué que ça, identifier un problème et se mettre au travail. Le reste viendra au fur et à mesure.

LA NEWSLETTER DE MICHEL N. CHRISTOPHE

2 è m e é d i t i o n

Chers lecteurs, chères lectrices,

Vous voulez développer votre leadership, super. Tout le monde le peut. Voici comment :

Le leadership n'est pas une position. Vous ne pouvez pas être nommé leader. Vous n'avez besoin de l'autorisation de personne pour être un leader. Vous n'avez pas besoin d'être le plus intelligent ou le plus beau. Vous n'avez pas besoin d'un diplôme.

Le leadership est une posture, une décision, un choix, une impulsion. C'est de l'initiative. Le leadership est ACTION. Le leadership, pensé de cette façon devient une habitude, un modèle de pensées et de comportements, et finalement, un style de vie. C'est désormais l'initiative, plutôt que la conformité, qui est requise.

Le leadership découle du centre (des valeurs) du leader. Tout commence à l'intérieur. Pour que les gens suivent votre exemple, il est important d'afficher et de partager vos valeurs afin qu'ils n'aient pas à deviner ce qu'elles sont, et de leur donner des réponses claires et convaincantes sur ce que vous représentez, et ce, à quoi ils doivent s'attendre.

Prendre position clarifie votre propre moralité. Nous choisissons, tous, ce que nous défendons à travers ce que nous disons, ce que nous faisons, et ce, sur quoi nous gardons le silence. Prendre position, vous oblige à défendre votre cause. Vous initiez le changement parce que quelque chose ne correspond pas à vos valeurs et vous envisagez une meilleure façon de faire.

Le leadership, c'est prendre ses responsabilités. Lorsque vous prenez vos responsabilités, vous ne pouvez pas vous sentir comme une victime... Prendre 100 % de responsabilités et ne trouver aucune excuse ; et ne compter sur personne d'autre pour le faire.

Le leadership consiste à avoir le courage d'agir malgré la peur. Agir, c'est voir le besoin et décider que vous êtes la bonne personne pour le satisfaire. Il s'agit de faire ce que vous pouvez, en vous concentrant sur ce qui convient, au bon moment.

Choisir d'agir et de se mobiliser inspire et met les autres au défi d'agir. Lorsque vous intervenez, cela inspire les autres à croire qu'ils ont maintenant la permission de s'engager eux aussi. Les gens commencent à se lever parce qu'ils savent qu'ils ne seront pas seuls. Ils suivent parce qu'ils croient que c'est une meilleure façon de faire. Mais au fond, les gens se lèvent et se mobilisent pour eux-mêmes. Le leadership est un acte d'influence. Ce n'est jamais un acte de contrôle, de coercition ou de domination. Les leaders authentiques vivent selon des croyances et des principes fondamentaux qui attirent les autres.

Le leadership est une interaction entre les leaders et ceux qui les suivent. Ce qui se passe entre les dirigeants et leurs partisans est ce qui est significatif. Le leadership concerne essentiellement nos relations avec les autres. Comment les voyons-nous ? Comme de simples rouages dans une machine, des objets ou de vraies personnes avec un cerveau et une voix ? Déshumaniser les gens signifie supprimer ou du moins ne pas honorer leur aspiration à la liberté et à la justice.

Le leadership consiste vraiment à écouter. Écouter est la partie la plus importante de l'interaction et de la communication. Dire « non » est sûr et facile. Cela demande peu de réflexion. Trouver les moyens de dire « oui » à la vie est le véritable accomplissement, et nécessite une vraie réflexion.

Commençons !

Clarifiez le problème que vous rencontrez

1. Quel est le changement important que vous devez réaliser ?
2. Que faut-il changer ?
3. Pourquoi ? Que se passe-t-il ?

Déterminez l'impact actuel

4. Quel impact ce problème a-t-il actuellement sur vous et le groupe ?
5. Quel autre résultat cette situation produit-elle actuellement ?
6. Quand vous considérez ces résultats, que ressentez-vous ?

Déterminez les futures implications

7. Si rien ne change, quelles sont les implications ?
8. Quels sont les enjeux pour vous, les autres, le groupe ?

Décrivez le résultat idéal

9. Lorsque le changement se produira, quelle différence cela fera-t-il ?
10. À quoi ressemblera le succès ?
11. Quels résultats apprécierez-vous, les autres, le groupe ?

Êtes-vous prêt à identifier une

- INITIATIVE :

Quelles actions et étapes pouvez-vous identifier ?

- ACTIONS/ÉTAPES

À quels besoins personnels allez-vous répondre ?

- BESOIN(S)

Quelles sont les valeurs propres à vous-mêmes que vous allez honorer ?

- VALEUR(S)
-
-

Qu'attendez-vous en fin de compte ?

- RÉSULTATS ESCOMPTÉS
- POURQUOI
- OÙ
- QUAND
- QUI
- DE QUOI AVEZ-VOUS BESOIN ?
- QUE POURRA-T-ON FAIRE QU'ON NE PEUT PAS ENCORE FAIRE ?

Êtes-vous prêt à agir ?