

Aptitudes managériales (1ère partie)



Comment se fait-il que certaines personnes se débrouillent si mal dans des rôles de leader, alors que d'autres sont naturellement très performants? Le leadership efficace requiert un mélange de vision, de communication interpersonnelle opportune et pleine de sensibilité ainsi que d'une compréhension très nette des défis à relever. Cela survient lorsqu'on encourage ceux que l'on dirige et qu'on s'intéresse à eux.

Les grands leaders ont excellé dans tous les aspects de la vie humaine – en politique, dans les sphères religieuses, à l'armée et dans l'industrie – mais le leadership n'a jamais été aussi bien défini que dans la vie et dans les actes de Jésus Christ. Il est mort avant d'avoir atteint la quarantaine. Il n'a jamais voyagé au delà de 160 kilomètres de son lieu de naissance. Son ministère public a duré moins de quatre ans. Il a laissé derrière lui une poignée de disciples qu'il a chargé de changer le monde. Ce qu'ils ont fait. Vingt siècles se sont écoulés et le monde a été transformé par leur action. Comment Jésus s'y est-il donc pris?

Dans le livre, «Des leçons de leadership données par Jésus», écrit par Bob Briner et Ray Pritchard, les auteurs font la liste des caractéristiques de leadership que Jésus démontrait:

1. **Avoir un plan.** C'est surprenant de constater que si peu d'entreprises et d'individus se sont fixés des buts à court, moyen et long termes. Jésus savait où il allait et rien ne pouvait l'arrêter. Sans plan, on ne sait où l'on va ni dans quelle direction on doit diriger nos énergies. Sans plan, on ne peut que réagir face aux événements de la vie. Un plan, cela vous rend proactif, pas réactif.
2. **Etre prêt.** Jésus s'est préparé pendant 30 ans. Nous, on n'a pas autant de temps, mais afin d'atteindre le maximum d'efficacité nous devons nous engager dans une bonne préparation. Je me suis rarement senti sur-préparé. Je me suis souvent senti insuffisamment préparé et les résultats l'ont démontré. Jésus avait établi une fondation solide pour ses

actions. Il y a de nombreuses paraboles où Jésus nous enseigne qu'on doit être bien préparé. Par exemple, l'histoire des serviteurs qui n'ont pas fait le travail demandé par leur maître et qui n'étaient pas prêts à l'accueillir à son retour. Que vous établissiez la base de votre carrière ou d'un lancement de produit, ou d'une présentation, il n'y a rien qui remplace une bonne préparation.

- 3. Choisir ses associés.** L'une des plus grandes erreurs que les entreprises font couramment, c'est de sélectionner un leader et de lui affecter une équipe qu'il n'a pas lui-même choisie. Quel que soit leur niveau d'excellence, si le leader ne les a pas choisis, il y a un fort risque d'échec. Si vous désirez qu'un leader ait du succès, donnez lui de bons outils. Et les outils les plus importants pour un gestionnaire, ce sont les hommes qui travaillent avec lui. Jésus a choisi ses propres disciples. Oui, bien sûr, l'un de ces 12 l'a trahi, mais je me satisferais bien si j'avais moi-même choisi les bons collaborateurs 11 fois sur 12. Et si vous comprenez son plan, vous réalisez que même Judas, le traître, faisait partie du plan d'ensemble. Choisissez soigneusement votre équipe, afin de faire un grand pas vers la réussite.
- 4. Pour remplir un poste clef, faites tout ce qu'il faut.** Même après avoir choisi 11 personnes formidables, Jésus devait en trouver un dernier. Jésus a tout fait pour trouver cet homme. Saul de Tarse se trouvait sur la route de Damas lorsque Jésus le précipita littéralement à terre et l'aveugla d'un éclair venu des cieux. Jésus se présenta et expliqua à Saul – qui devint plus tard le grand apôtre Paul – ce qu'il devait faire. Voilà une façon particulièrement musclée de recruter quelqu'un ! Il s'agit là d'une des décisions de recrutement les plus réussies qui aient existé dans l'histoire: Paul devint un recruteur hors-pair, un leveur de fonds exceptionnel, un bâtisseur de nouvelles succursales, quelqu'un qui dissémina le message de l'évangile de façon fidèle et féconde. Paul était l'exemple même de «l'homme-clef».

L'une des leçons que nous pouvons retenir de ceci, c'est que, lorsqu'on a un poste-clef à remplir et qu'on a identifié la bonne personne pour remplir le poste, IL FAUT TOUT FAIRE POUR LE RECRUTER. Ne vous laissez pas distraire par les niveaux de salaire, le protocole ou les traditions. Quoi que vous fassiez, ne vous dites pas : «Quel est le meilleur prix auquel je peux avoir cette personne?» Au lieu de cela, dites-vous: «Quel est le maximum que je peux offrir à cette personne pour lui montrer combien je désire sa contribution?»

Une deuxième leçon consiste à ne pas se baser sur ce que pensent vos collaborateurs actuels de la personne-clef que vous avez en tête. Lorsque Chrysler a embauché Lee Iacocca, ce choix fut le meilleur à la fois pour l'entreprise et pour les autres dirigeants. Il a sauvé l'entreprise et a fait en sorte que tous les individus composant l'entreprise réussissent.

La troisième leçon consiste à adapter vos méthodes de recrutement au profil de la personne que vous désirez attirer. Il a suffi d'un simple «Viens!» pour convaincre Pierre. Il était un simple pêcheur. Quant à Paul, le fier, l'intellectuel, le riche, il a fallu qu'il soit désarçonné. Faites tout ce qu'il faut – d'une manière honorable, bien entendu – pour que le poste soit rempli par la meilleure personne que vous pouvez trouver.

Et, quatrièmement, ne négligez pas de regarder chez les concurrents pour trouver la meilleure personne. Saul était le concurrent principal de Jésus. Quand la personne qu'il vous faut provient de la concurrence, vous fortifiez votre propre entreprise et vous affaiblissez le concurrent.

A la semaine prochaine!

Criswell Whit [S'ABONNER](#)

Vous avez aimé ? Partagez autour de vous !



4 PARTAGES