

# Principes de leadership qui favorisent l'innovation et l'initiative

**Idées collectionnées et retravaillées par David Shutes**

(Bon nombre de ces principes ne sont pas de l'auteur du présent document pour autant.)

[version : 3.0, juin 2021]

Si vous voulez un leadership dynamique et des idées novatrices, si vous voulez accomplir davantage, si vous voulez des gens motivés, une structure de management lourde est la pire des manières de s'y prendre. Si vous avez des gens compétents, qui comprennent les objectifs de base et sont d'accord avec ces objectifs, il faut tout faire, dans la mesure du possible, pour les laisser travailler à leur manière, utiliser leur imagination, et fixer leurs propres rythmes de travail.

## **Gardez ces principes bien en tête:**

- Le micro-management tue l'innovation.
- La supervision excessive tue l'initiative.
- Le plus souvent, les individus sont plus prêts à prendre des risques que des groupes de personnes.
- De même, les plus jeunes sont normalement plus prêts à prendre des risques que des personnes plus âgées.
- Il s'ensuit que les comités tuent la vision plus souvent qu'ils ne la favorisent.
- Plus vous cherchez à plaire à un grand nombre de personnes, moins vos idées seront novatrices et pertinentes.
- Ceux qui n'essaient jamais quelque chose qui ne marche pas ne sont pas en train d'innover.

## **Le leader qui veut favoriser cette dynamique de travail doit l'appliquer, lui aussi :**

- Vous allez innover, proposer des idées et des manières de faire qui sortent des sentiers battus.
- Du coup, parfois ce que vous proposez s'avérera inefficace. Si cela n'arrive jamais, vous n'êtes pas en train d'innover.
- Quand cela arrive, il ne faut pas avoir peur de le reconnaître et l'avouer, à vous-mêmes et aux autres.
- Le leader qui croit qu'il a toujours raison, qui veut que tout soit fait à sa façon, sera le plus grand obstacle à la dynamique de travail.

## **Organisez le travail en fonction des buts et non en fonction des tâches :**

- Le but à atteindre est bien plus important que la manière d'y arriver.
- La bonne manière d'atteindre le but ne sera pas la même pour tout le monde. Imposer une façon de travailler ne sera donc jamais le plus efficace.
- La « bonne manière d'atteindre le but » risque très fort d'évoluer avec le temps, aussi. Rester fixé sur une seule manière de faire ne permet pas assez de flexibilité pour s'adapter à une situation dynamique.
- Autant la définition de la manière de travailler n'est pas importante, autant la définition précise des buts est, au contraire, d'une importance primordiale. On ne peut pas savoir si les membres de l'équipe sont bien en accord avec les buts si ceux-ci ne sont pas définis clairement.

### **Organisez le travail en fonction des personnes et non en fonction des tâches :**

- Déléguez des compétences et non uniquement des tâches. Cela veut dire que chacun a un véritable champ d'action et de responsabilité, avec une grande liberté dans la manière de s'y prendre, du moment que les objectifs sont réalisés.
- Les personnes ne sont pas des pièces interchangeables. Il y a de fortes chances, quand une personne est inefficace dans un domaine, que c'est davantage due au fait que la personne n'est pas à sa place que parce que la personne est incompétente. Un bon leader, au lieu d'être frustré par des gens qui semblent inefficaces, cherchera constamment à comprendre le fonctionnement de chacun, en vue de lui donner une place qui lui correspond mieux.
- Un équipier qui agit dans un domaine qui lui plaît sera plus efficace qu'un ouvrier qui est affecté contre sa volonté à un travail qui ne le motive pas. Il est donc important d'écouter, dans la mesure du possible, les souhaits des uns et des autres.

### **Encouragez explicitement l'innovation :**

- Donnez du temps pour la réflexion et le développement des idées. Une personne qui utilise tout son temps et toute son énergie dans des activités aura peu de possibilités pour innover.
- Aménagez du temps pour le brainstorming en petits groupes. Des groupes de 3 à 5 personnes sont plus efficaces pour la production de nouvelles idées que des personnes seules, ou des groupes plus grands.
- Évaluez la valeur d'une idée par ses mérites et non par la personne qui l'a trouvée. Une personne avec peu d'expérience, ou dont le rôle principal n'est pas dans le domaine d'application de l'idée, peut néanmoins proposer une idée très utile.
- Donnez de la reconnaissance publique pour des nouvelles idées qui s'avèrent pratiques et utilisables, même s'il faut quelques ajustements sur l'idée de base. Cette reconnaissance favorisera énormément l'innovation.

C'est dans ce fonctionnement qu'on constate la différence la plus fondamentale entre un vrai leader et un manager. Un manager dit aux ouvriers ce qu'ils doivent faire. Un leader définit une vision et incite les gens à trouver le moyen d'y arriver.