

# Trousse du leadership positif

## Un aperçu du Chapitre 3 : Humilité

### Pilier 3 – Humilité

L'humilité est l'un des traits les plus sous-estimés et pourtant essentiels d'un leadership efficace. Les leaders humbles s'efforcent de reconnaître les forces, les contributions, les compétences uniques et les connaissances des membres de leur équipe et de leurs collègues. Ils soulignent les réalisations des autres. Ce faisant, les leaders humbles créent des équipes qui sont très mobilisées et encouragées à donner le meilleur d'eux-mêmes.

### Le « pourquoi » : Preuves de l'importance de l'humilité

Les avantages du leadership humble incluent :

- nourrir l'ambition (de leadership) chez les autres;
- stimuler l'innovation;
- stimuler des niveaux plus élevés de mobilisation des employés; et
- augmenter l'efficacité globale du leadership, incluant des niveaux plus élevés de :
  - l'engagement affectif;
  - la confiance affective;
  - la satisfaction professionnelle;
  - l'identification organisationnelle;
  - l'autonomisation psychologique;
  - l'auto-efficacité;
  - l'exécution des tâches; et
  - la voix des employés et la prise de parole.

### Le « comment » : Stratégies pratiques pour faire preuve de leadership humble

- **Adoptez un état d'esprit axé sur le développement** (au lieu d'un état d'esprit fixe) et regardez vos angles morts potentiels à l'aide d'une perspective beaucoup plus dynamique.
  - Identifiez vos déclencheurs et développez des stratégies pour corriger le tir.
  - Apprenez à reconnaître la voix de l'état d'esprit fixe et développez des contrepoids pour changer d'état d'esprit dès que vous entendez la voix de votre état d'esprit fixe s'amplifier.

- **Recadrer l'échec en « moment d'apprentissage »** pour créer un environnement qui privilégie la sécurité psychologique.
- **Cherchez activement à obtenir de la rétroaction et en tenir compte.**
  - Commencer par le « pourquoi » de votre demande de rétroaction.
  - Suivre avec « comment » vous souhaitez recevoir la rétroaction.
  - Soyez précis; posez des **questions ouvertes et spécifiques**.
  - **Soyez plus curieux quand ça fait mal**; prenez le temps de réfléchir à la rétroaction difficile et restez ouverts à des vérités potentiellement inconfortables sur l'impact de votre comportement.
  - **Cherchez à obtenir de la rétroaction de plusieurs sources**, en particulier de personnes avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord.
- **Mettez votre équipe en valeur** et célébrez les succès des membres de votre équipe et de vos collègues.
  - Si des membres de l'équipe sont des experts en la matière ou apportent une contribution importante aux projets, invitez-les aux réunions internes des cadres supérieurs ou aux réunions avec les principaux intervenants externes et laissez-les présenter leur travail.
- **Reconnaissez vos erreurs et vos limites**; acceptez votre faillibilité.
  - Si vous n'avez pas d'expertise dans un certain domaine, admettez-le et faites appel aux experts en la matière de votre équipe.
- **Favorisez une culture d'apprentissage** en créant un environnement dans lequel l'apprentissage continu est encouragé et célébré.

Pour en apprendre plus sur les avantages de l'humilité et sur les stratégies pratiques pour l'adopter, consultez le **Chapitre 3 : Humilité**, rédigé par le Dr Craig Dowden, dans la [Trousse du leadership positif de l'APEX](#).