

SIGMA

Série sur le caractère du leader



**Les grands leaders
agissent avec
humilité**



LES GRANDS LEADERS AGISSENT AVEC HUMILITÉ



Le pouvoir est dangereux sans humilité.

— Richard J. Daley

Bien qu'il ne s'agisse pas du premier trait de caractère qui vient à l'esprit lorsqu'on pense aux qualités d'un bon leader, l'humilité est une qualité essentielle d'un excellent leadership. Les grands leaders avec qui vous avez travaillé par le passé se sont probablement souciés de vos opinions, se sont excusés lorsqu'ils ont commis des erreurs et vous ont traité d'égal à égal, soit autant de comportements qui témoignent de leur humilité. Les leaders humbles laissent leurs réalisations parler d'elles-mêmes, reconnaissent leurs limites, comprennent l'importance de l'autoréflexion et saisissent les occasions de croissance et de perfectionnement personnels. Ils ne se considèrent pas comme plus importants que les autres, ils sont respectueux des autres, et ils reconnaissent les forces et les contributions des autres, en plus d'en être reconnaissants.

L'humilité est une qualité importante chez les leaders, car elle contribue à une foule de résultats favorables en milieu de travail. Les présidents-directeurs généraux qui font preuve d'humilité collaborent mieux avec leurs équipes de direction, ce qui leur permet de prendre de meilleures décisions stratégiques et de favoriser un meilleur rendement organisationnel¹. Les chefs d'équipe humbles encouragent leurs équipes à être plus créatives en favorisant un environnement propice à l'échange de renseignements et d'idées². Enfin, sur le plan individuel, les personnes humbles ont tendance à consacrer plus de temps à l'examen des renseignements qui vont à l'encontre de leurs opinions actuelles³, ce qui peut les aider à maintenir une ouverture d'esprit.

Pour évaluer votre capacité d'être humble, posez-vous les questions suivantes :

- Puis-je m'excuser auprès des autres lorsque j'ai tort ou que j'ai fait une erreur?
- Est-ce que j'apprécie les compétences de mes collègues?
- Me décrirais-je comme une personne en apprentissage continu?
- Ai-je une bonne connaissance de mes forces et de mes faiblesses?

Les moyens d'améliorer votre humilité

Excusez-vous efficacement : L'une des plus importantes compétences liées à l'humilité est la capacité d'admettre ses erreurs et d'être à l'aise pour présenter des excuses aux autres. Il peut s'agir d'une compétence tout particulièrement difficile à acquérir pour les leaders, car elle suppose de se montrer vulnérable devant son équipe. Cependant, vous constaterez peut-être qu'en admettant vos torts et vos erreurs, votre équipe vous fera confiance et vous admirera

davantage. Lorsque vous présentez des excuses aux autres, évitez de dire « je suis désolé *si* vous vous sentez... » ou « je suis désolé, *mais...* », car les expressions « si » et « mais » peuvent donner l'impression que vous n'êtes pas prêt à assumer la responsabilité de l'erreur. Commencez plutôt par « je suis désolé *de...* » et décrivez votre erreur et l'incidence que vous estimez qu'elle a eue sur les autres.

Reconnaissez les forces des autres : Comme dit le dicton, « il n'y a pas de “je” dans une ÉQUIPE ». C'est une pratique pleine d'humilité que de réfléchir aux compétences que vos collègues mettent à contribution au travail, et de voir comment vous vous appuyez sur les compétences complémentaires des uns et des autres pour favoriser la réussite mutuelle. Prenez un moment pour réfléchir aux qualités que vous admirez chez les membres de votre équipe. À titre d'exemple, le souci du détail d'une personne équilibre peut-être votre préférence pour la vision d'ensemble. Ensuite, veillez à reconnaître les points forts des autres en les félicitant. Enfin, lorsque vous recevez des éloges de quelqu'un d'autre, veillez à remercier les collègues qui ont rendu cette réalisation possible.

Continuez à apprendre : Les leaders humbles reconnaissent qu'ils ne sont pas experts en tout. L'adoption d'une mentalité curieuse et axée sur l'apprentissage continu peut vous aider à cultiver votre humilité. Lors des réunions de groupe, essayez de demander plus souvent l'avis des autres et sollicitez l'opinion de ceux qui n'ont pas parlé depuis un certain temps. Essayez de faire preuve d'ouverture d'esprit si les membres de votre équipe présentent des idées avec lesquelles vous n'êtes pas d'accord au départ. En dehors des réunions de groupe, vous pouvez acquérir de nouvelles compétences lors de séances de formation, de conférences ou d'ateliers. Vous pouvez également utiliser des ressources telles que [TED](#), [Harvard Business Review](#) et [LinkedIn Learning](#) pour poursuivre votre perfectionnement professionnel.

Quelques conseils pour modérer votre humilité

Les leaders efficaces sont en mesure d'établir un équilibre entre les 11 dimensions associées au caractère du leader plutôt que de se concentrer sur quelques-unes d'entre elles seulement. Au fur et à mesure que vous forgez votre caractère de leader, déterminez les aspects pour lesquels vous pourriez être appelé à modérer vos forces. Si vous avez obtenu une note de 4 ou plus pour l'humilité, suivez les conseils ci-dessous pour vous aider à équilibrer l'expression de cette dimension du caractère.

Soyez votre propre meneur ou meneuse de claqué : Bien que la vantardise ne soit pas propice à un leadership solide, la modestie excessive n'est pas non plus une vertu. Les autres ne feront peut-être pas l'effort d'évoquer votre réussite, ce qui pourrait réduire vos chances d'être dûment reconnu ou d'obtenir une promotion. S'il y a une réalisation dont vous êtes tout particulièrement fier, vous pouvez être votre propre meneur ou meneuse de claqué. Vous pouvez évoquer vos réalisations lors d'une réunion de mise à jour ou d'une évaluation du rendement.

Exploitez vos points forts : Les leaders humbles connaissent leurs limites, mais ils reconnaissent également leurs forces. Si votre humilité est déséquilibrée et vous vous concentrez trop sur vos

limites au travail comparativement aux autres, essayez d'exploiter vos points forts en prenant l'initiative relativement à des sujets que vous connaissez tout particulièrement bien et avec lesquels vous êtes à l'aise. Songez également aux expériences antérieures où vous avez vraiment été un atout pour votre équipe. Ces exercices peuvent vous aider à réaffirmer vos propres capacités et à déterminer les domaines où vous pouvez être un modèle exemplaire pour les autres.

Soyez humble, mais résolu : On confond souvent l'humilité avec un manque de confiance en soi. Rappelez-vous que pour être humble, vous n'avez pas besoin de manquer d'assurance ou d'être indécis. Bien que les leaders humbles demandent et respectent l'avis des autres, ils doivent également être en mesure de se fier à leur propre bon jugement pour prendre la décision finale. Plus particulièrement lorsque le temps constitue une préoccupation ou la décision concerne un sujet délicat, il peut être plus approprié de prendre des décisions par vous-même, sans consulter les autres. Les grands leaders savent prendre des décisions, et ce, tout en demeurant humbles.

Ressources (en anglais seulement)



[Why Humility Matters in Leadership](#)



[7 Reasons Humility is a Highly Desired Leadership Trait](#)



Forgez votre humilité grâce aux [services d'encadrement](#) de SIGMA.

Communiquez avec SIGMA pour obtenir de plus amples renseignements sur le caractère du leader.

SIGMA Assessment Systems, Inc.

Courriel : support@SigmaHR.com

Téléphone : 800-265-1285

Références (en anglais seulement)

¹ OU, A. Y., D. A. WALDMAN et S. J. PETERSON. « Do humble CEOs matter? An examination of CEO humility and firm outcomes », *Journal of Management*, vol. 44, n° 3 (2018), p. 1147-1173.

² HU, J., B. ERDOGAN, K. JIANG, T. N. BAUER et S. LIU. « Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance », *Journal of Applied Psychology*, vol. 103, n° 3 (2018), p. 313-323.

³ DEFFLER, S. A., M. R. LEARY et R. H. HOYLE. « Knowing what you know: Intellectual humility and judgments of recognition memory », *Personality and Individual Differences*, vol. 96 (2016), p. 255-259.