

Le mental du leader : cultiver un état d'esprit de croissance pour réussir

=====
L'état d'esprit d'un leader affectera grandement la façon dont il fait face à une crise, gère le changement et crée une stratégie pour l'avenir. L'état d'esprit d'une personne influence la façon dont elle se voit elle-même et le monde qui l'entoure et peut créer des limites auto-imposées. L'état d'esprit peut faire la différence entre le succès et l'échec. Ce qu'un leader considère comme une menace, un autre peut le voir comme une opportunité d'apprentissage. Chacun voit le monde à travers le filtre de son propre esprit, et il est important d'être conscient de l'impact de l'état d'esprit sur le comportement, les choix et les résultats. De même, il est important de savoir que les mentalités peuvent changer et être cultivées et développées avec intention et pratique.

Mentalité de croissance vs. Mentalité figée

Dans son livre, *Mindset: The New Psychology of Success*, la psychologue Carol Dweck divise l'état d'esprit en deux catégories générales : l'état d'esprit figé et l'état d'esprit de croissance. Elle explique que les personnes ayant un état d'esprit figé croient que des qualités telles que l'intelligence et le talent sont des traits figés qui ne peuvent pas être améliorés par l'effort. En revanche, les individus ayant une mentalité de croissance croient que le véritable potentiel est illimité et qu'avec des efforts et de la détermination, les individus peuvent améliorer leurs compétences et leurs



capacités. En période d'incertitude, cultiver un état d'esprit de croissance peut être bénéfique pour les dirigeants et leurs équipes. Un état d'esprit de croissance peut améliorer la résilience et créer un cadre positif pour relever les défis difficiles. La conviction que les gens peuvent apprendre, grandir et changer est vitale pour les organisations confrontées à des défis économiques, sociaux et opérationnels difficiles. Un état d'esprit de croissance aidera les dirigeants à pivoter selon les besoins, en reconnaissant les échecs et les problèmes imprévus comme des opportunités d'acquérir des connaissances et d'améliorer les processus, les politiques et les résultats futurs.

Cependant, il ne faut pas supposer qu'un individu a soit une mentalité de croissance soit une mentalité figée. En réalité, la plupart des gens vivent un état d'esprit sur un continuum ou un mélange des deux états d'esprit qui se manifestent

dans différentes circonstances. Par exemple, quelqu'un peut croire qu'il n'est "pas bon en mathématiques", et avoir cet état d'esprit figé lui fera sentir qu'aucune pratique ou instruction ne peut améliorer ses compétences en mathématiques. Cette même personne peut croire qu'elle peut acquérir une nouvelle compétence comme le tricot si elle suit un cours ou regarde une vidéo en ligne, démontrant ainsi un état d'esprit de croissance lorsqu'elle adopte un nouveau passe-temps. Ironiquement, croire qu'une personne peut toujours voir sa situation avec un état d'esprit de croissance est un excellent exemple d'avoir un état d'esprit figé. Les grands leaders comprennent que les mentalités sont dynamiques et peuvent être équilibrées ou ajustées en fonction de la situation.

La conviction que les gens peuvent apprendre, grandir et changer est vitale pour les organisations confrontées à des défis économiques, sociaux et opérationnels difficiles.



La pensée humaine est bien plus complexe que deux catégories générales ne peuvent l'englober. Il existe plusieurs façons de catégoriser davantage les mentalités qui peuvent aider ou entraver le succès d'un leader. Ceux-ci peuvent être considérés comme des sous-catégories de croissance ou d'états d'esprit figés.

Apprentissage vs. État d'esprit de performance

Les leaders ayant une mentalité d'apprentissage aiment apprendre de nouvelles choses et abordent les défis comme une opportunité d'améliorer leurs compétences et d'accroître leurs compétences. Ceux qui ont une mentalité de performance sont plus soucieux d'être jugés favorablement ou simplement d'éviter un jugement négatif concernant leur propre compétence. Les leaders qui abordent les problèmes avec une mentalité d'apprentissage sont plus susceptibles de rechercher des feedbacks et de s'engager dans des stratégies d'apprentissage tout en restant adaptables et persistants.

État d'esprit inclusif vs. exclusif

Avoir un état d'esprit inclusif est vital pour les dirigeants d'aujourd'hui. Les leaders inclusifs invitent régulièrement des personnes qui pensent, regardent ou agissent différemment d'eux-mêmes et croient que ces différences peuvent être exploitées comme un avantage. En revanche, un leader avec un état d'esprit plus exclusif peut être prudent et éviter d'interagir avec quiconque est différent, ce qui réduit la créativité et l'innovation de ses équipes. Les leaders à l'état d'esprit exclusif peuvent être trop concentrés sur les hiérarchies et être considérés comme inaccessibles par les employés de niveau inférieur.

Enterprise vs. Siloed Mindset

Un état d'esprit d'entreprise est la capacité de lier les performances individuelles et d'équipe aux résultats de l'organisation. Les dirigeants ayant un esprit d'entreprise comprennent qu'aucune partie d'une organisation ne fonctionne en silo et que chaque membre de l'équipe contribue au succès du groupe. Les personnes ayant un état d'esprit cloisonné ont tendance à penser que leur rôle est distinct de l'organisation globale, privilégiant les objectifs personnels à la réussite organisationnelle. En liant les performances de l'équipe aux résultats organisationnels, les dirigeants d'entreprise clarifient les objectifs et relient chaque travail à un objectif plus large.

Changer les mentalités

Il est clair que l'état d'esprit d'un leader influence directement le succès de ses équipes et de son organisation. Lorsqu'ils sont confrontés à des défis difficiles, les dirigeants doivent consciemment considérer comment leur état d'esprit affecte leur prise de décision et la résolution de problèmes. Les dirigeants doivent reconnaître quand ils sont dans un état d'esprit qui peut entraver la progression vers un objectif. Cela nécessite que les dirigeants développent une conscience de soi pour comprendre leur propre état d'esprit à un moment donné.

Développer la conscience de soi

L'auteur et professeur à l'Université de l'Illinois à Springfield, Cam Caldwell, Ph.D. dit : « La conscience de soi est un effort. C'est un effort conscient pour investir dans la compréhension de qui nous sommes, qui sont les autres, nos règles universelles que [nous] appliquons dans la vie et notre engagement pour l'avenir. Les leaders qui développent une conscience de soi comprennent leurs



valeurs et leurs objectifs et sont à l'écoute du but et de la mission de leur travail. Développer la conscience de soi est le premier moyen de passer d'un état d'esprit figé à un état d'esprit de croissance.

Il existe des pratiques simples que tout leader peut utiliser pour améliorer sa conscience de soi.

- **L'auto-observation.** Tout le monde peut bénéficier du fait de prendre le temps de cultiver la conscience de la façon dont ses pensées, ses émotions et son comportement affectent les personnes et les situations tout au long de la journée. Des pratiques simples comme la tenue d'un journal peuvent aider les individus à réfléchir à la façon dont ils ont passé du temps chaque jour et à quel point cela s'est aligné sur leurs intentions et leurs objectifs.

- **Demander du feedback.** Les leaders peuvent effectuer des évaluations 360 pour mieux comprendre comment les autres les perçoivent et mesurer l'efficacité de leur approche de leadership. Demander l'avis de pairs et de mentors peut également faire la lumière sur les modèles de comportement et les domaines à améliorer.

- **La méditation.** La méditation est un outil puissant pour se mettre à l'écoute des pensées et des sentiments. Commencer une pratique de méditation cohérente avec aussi peu que 10 minutes par jour améliorera la conscience de soi, renforcera le système immunitaire, réduira le stress et augmentera la concentration mentale.

Recyclage de l'esprit

Les dirigeants qui sont coincés dans un état d'esprit inutile peuvent passer à un état d'esprit positif ou de croissance pour accomplir davantage en commençant à recycler le cerveau pour qu'il considère les défis comme des opportunités.

- **Cultiver la gratitude.** Robert A. Emmons, Ph.D., un chercheur de premier plan sur la gratitude, a mené plusieurs études sur le lien entre la gratitude et le bien-être. Les personnes reconnaissantes sont plus empathiques, plus résilientes en période de stress et ont une meilleure estime de soi. Le simple fait d'énumérer trois choses pour lesquelles vous êtes reconnaissant chaque jour peut commencer à déplacer l'attention des problèmes vers les opportunités.

- **Changez de rôle pour une nouvelle perspective.** Une façon d'acquérir rapidement une nouvelle perspective est de vivre les choses du point de vue de quelqu'un

d'autre. Les leaders pourraient assumer les tâches d'un autre membre de l'équipe pendant une journée pour mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés. Voir les opérations d'une organisation sous un nouvel angle peut changer la perception des défis actuels et ouvrir l'esprit d'un leader à de nouvelles solutions.

- **Adoptez le développement personnel.** Pour adopter un état d'esprit de croissance, les dirigeants doivent rechercher des opportunités d'apprentissage pour eux-mêmes et leurs équipes. L'inscription à un programme de développement de leadership ou la participation à un atelier sur les compétences en leadership peut aider les dirigeants et les équipes à développer de nouvelles compétences et à acquérir de nouvelles perspectives. De plus, l'apprentissage de nouvelles compétences renforce un état d'esprit de croissance, rappelant aux individus qu'ils peuvent toujours s'améliorer et grandir personnellement et professionnellement.

Developper le "Grit"

L'auteur de GRIT, The Power of Passion and Perseverance, Angela Lee Duckworth, Ph.D., définit le « Grit » comme la tendance à maintenir l'intérêt et les efforts pour des objectifs à très long terme. Ses recherches ont montré que le courage est la marque des très performants et, surtout, quelque chose qui peut être développé et cultivé grâce à l'attention et à la pratique.

- **Poursuivre de nouveaux intérêts.** Essayer de nouvelles choses peut être intimidant, mais apprendre à échouer et à réessayer est un excellent moyen de renforcer la résilience. Les leaders qui peuvent sortir de leur zone de confort et aborder de nouvelles expériences avec curiosité sont plus susceptibles d'aborder les défis avec un état d'esprit de croissance.

- **Effectuer des post-mortems.** Réaliser une autopsie lorsque les projets sont terminés est un excellent outil pour analyser où les opérations ont réussi et où elles ont échoué. Les leaders qui se concentrent sur cet exercice comme une opportunité d'apprentissage pour améliorer les performances futures font preuve de courage et l'encouragent dans leurs équipes.
- **Adoptez l'optimisme.** Les dirigeants courageux adoptent l'optimisme mais ne vivent pas dans le déni que de mauvaises choses arrivent. Reconnaître le mal avec le bien est important, mais maintenir l'optimisme que les choses peuvent toujours s'améliorer est la clé de la résilience dans les moments difficiles.

Partout, les dirigeants sont confrontés à des problèmes complexes et à des défis imprévus. Aborder ces questions avec un état d'esprit de croissance permettra l'innovation et favorisera la résilience des organisations et des équipes. Alors que l'état d'esprit fluctue au fil du temps et des circonstances, choisir consciemment d'adopter un état d'esprit de croissance améliore considérablement la capacité d'un leader à surmonter les obstacles tout en inspirant ses équipes à faire de même.



Références

Duckworth, A. (2020). Grit: The power of passion and perseverance. Paula Wiseman Books.

Dweck, C. S. (2016). Mindset: The new psychology of success. Random House.

Gallo, S. (2020, July 27). The importance of self-awareness in leadership. Training Industry.
<https://trainingindustry.com/articles/leadership/the-importance-of-self-awareness-in-leadership/>.

Gottfredson, R., & Reina, C. (2020, January 17). To be a great leader, you need the right mindset. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/01/to-be-a-great-leader-you-need-the-right-mindset>.

Morin, A. (2017, November 27). 7 scientifically proven benefits of gratitude that will motivate you to give Thanks year-round. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/amymorin/2014/11/23/7-scientificallly-proven-benefits-of-gratitude-that-will-motivate-you-to-give-thanks-year-round/?sh=5d3b9557183c>.

Young Entrepreneur Council. (2015, April 6). 12 ways to shift your mindset and embrace change. Inc.com.
<https://www.inc.com/young-entrepreneur-council/12-ways-to-shift-your-mindset-and-embrace-change.html>.