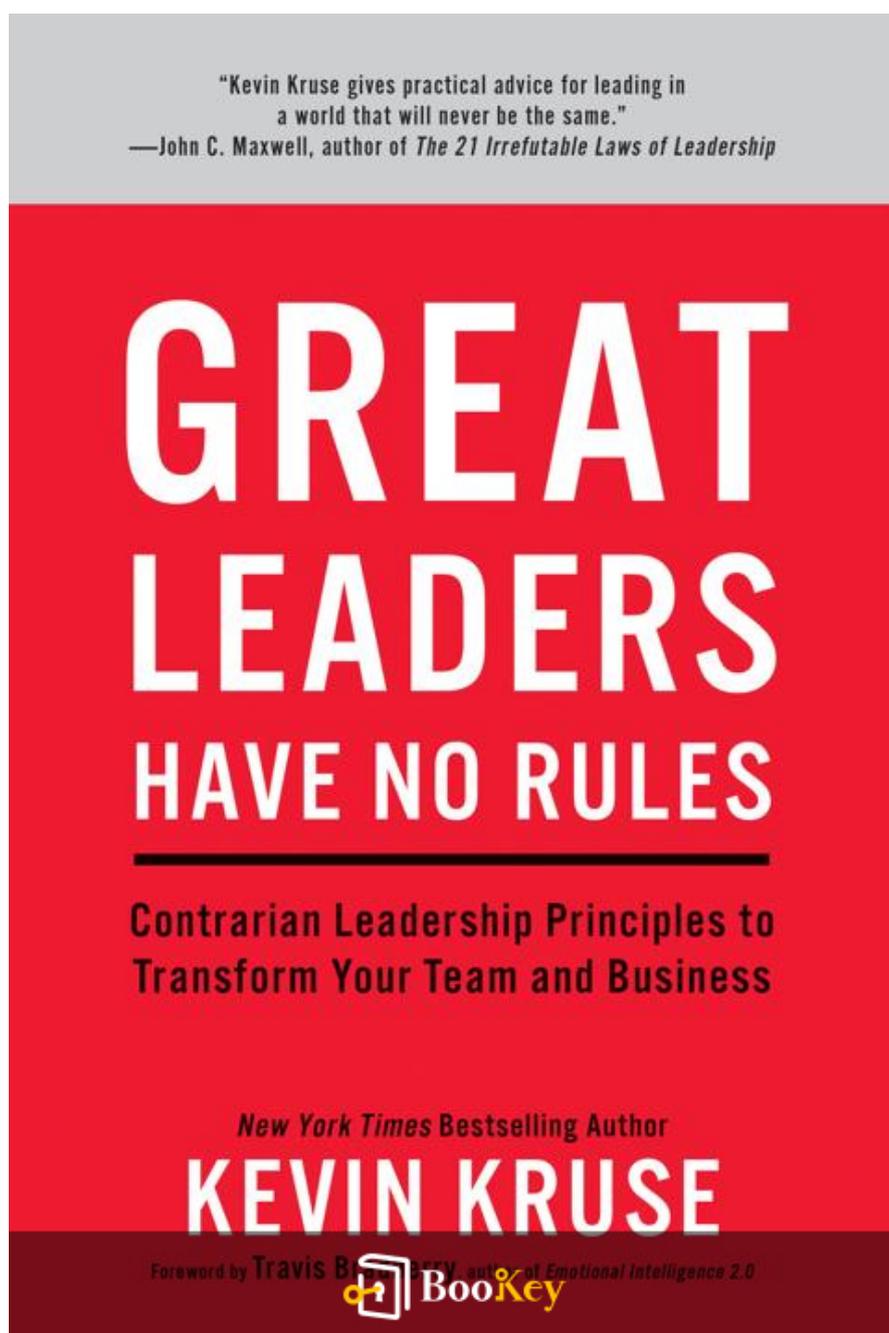


# Les Grands Leaders N'ont Pas De Règles PDF (Copie limitée)

Kevin Kruse



Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## **Les Grands Leaders N'ont Pas De Règles Résumé**

Adoptez l'authenticité plutôt que le contrôle pour réussir en tant que leader.

Écrit par Books1

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## À propos du livre

Dans « Les grands leaders n'ont pas de règles », Kevin Kruse remet en question la sagesse conventionnelle en matière de leadership, exhortant les dirigeants à abandonner les manuels et à embrasser les contradictions comme chemin vers un leadership véritablement efficace. S'appuyant sur des recherches novatrices et des expériences vécues, Kruse présente aux lecteurs un nouveau paradigme où les modèles autoritaires rigides laissent place à la flexibilité, à l'humanité et à l'authenticité. À travers des histoires de leaders emblématiques qui ont prospéré en rejetant les protocoles rigides, il dévoile une méthodologie qui valorise la vulnérabilité et favorise la collaboration au sein des équipes. Ce récit captivant invite les leaders à tous niveaux à se débarrasser des entraves du « déjà-vu » et à s'engager dans un parcours de gouvernance innovant qui non seulement transforme les organisations, mais favorise également un développement personnel sans égal. Ce livre n'est pas simplement une lecture, c'est une révolution.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## À propos de l'auteur

Kevin Kruse est un entrepreneur de renom, auteur à succès du New York Times et conférencier principal, qui a consacré sa carrière avec passion à l'amélioration du leadership et de la productivité tant sur le plan personnel que professionnel. Fort d'une expérience dynamique en fondant plusieurs entreprises valant des millions, Kruse allie des perspectives commerciales concrètes à des recherches académiques pour offrir des conseils pratiques sur un leadership efficace. Ses œuvres influentes vont au-delà de la littérature d'affaires traditionnelle, fournissant des stratégies concrètes qui permettent aux individus d'optimiser leur productivité et de diriger avec impact. En tant que contributeur à des plateformes comme Forbes et Harvard Business Review, ainsi que l'animateur de l'émission "LeadX Leadership Show", Kevin continue d'inspirer et d'éduquer des publics à travers le monde, consolidant ainsi sa réputation en tant qu'autorité reconnue sur le leadership et la productivité. Son livre "Les grands leaders n'ont pas de règles" remet en question les tactiques de gestion classiques, incitant les leaders à cultiver l'authenticité, la flexibilité et la confiance au sein de leurs organisations.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

Ad



# Essayez l'appli Bookey pour lire plus de 1000 résumés des meilleurs livres du monde

Débloquez **1000+** titres, **80+** sujets

Nouveaux titres ajoutés chaque semaine

- Brand
- Leadership & collaboration
- Gestion du temps
- Relations & communication
- Knowledge
- Stratégie d'entreprise
- Créativité
- Mémoires
- Argent & investissements
- Positive Psychology
- Entrepreneuriat
- Histoire du monde
- Communication parent-enfant
- Soins Personnels

## Aperçus des meilleurs livres du monde



Essai gratuit avec Bookey



# Liste de Contenu du Résumé

Chapitre 1: Fermez votre politique de porte ouverte.

Chapitre 2: Éteignez votre smartphone.

Chapitre 3: 3 : Ne pas avoir de règles

Chapitre 4: Sois aimable, pas seulement aimé.

Chapitre 5: 5 : Menez avec amour.

Chapitre 6: 6 : Remplissez votre calendrier

Chapitre 7: 7 : Avoir ses préférences

Chapitre 8: 8 : Tout dévoiler (y compris les salaires)

Chapitre 9: 9 : Montrer de la faiblesse

Chapitre 10: 10 : Le leadership n'est pas une option.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

# Chapitre 1 Résumé: Fermez votre politique de porte ouverte.

## Résumé de "Fermez votre politique de porte ouverte"

En mai 2017, Steve Harvey a suscité une large attention en diffusant un mémo franc à l'adresse de son équipe de talk-show, conseillant à ses collaborateurs de respecter strictement les limites, en fermant essentiellement sa politique de porte ouverte. Bien que beaucoup aient été choqués, ce mémo a mis en lumière la nécessité cruciale pour les leaders de gérer l'accès afin de préserver leur énergie et leur créativité, reflétant un défi plus large auquel de nombreux dirigeants sont confrontés pour maintenir l'efficacité face aux interruptions imprévues. Cet incident sert de point d'entrée pour explorer les pièges et les idées reçues concernant les politiques de porte ouverte dans les milieux professionnels.

## Politique de porte ouverte et ses défis

La politique de porte ouverte vise à favoriser un environnement transparent et communicatif où les employés se sentent libres d'approcher les dirigeants. Cependant, bien que théoriquement louable, cette politique contribue souvent à des inconvénients potentiels, comme la baisse de productivité pour les managers et l'appréhension des employés lorsqu'ils souhaitent s'exprimer,

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

souvent en raison de craintes liées à leur propre sécurité et à l'analyse du rapport risque-récompense. Des recherches menées par les professeurs Detert et Edmondson montrent que les employés hésitent souvent à partager des idées utiles en raison des risques personnels perçus qui éclipsent les avantages futurs incertains pour l'organisation.

Dans des environnements comme l'armée où le commandement hiérarchique est primordial, les politiques de porte ouverte pourraient encourager la prudence plutôt que l'ouverture, reflétant des schémas similaires observés dans le monde de l'entreprise.

### **Implications culturelles et managériales**

Une politique de porte ouverte peut, sans le vouloir, encourager une culture de dépendance, amenant les employés à chercher fréquemment la validation des dirigeants au lieu de prendre des décisions indépendantes. L'expert en leadership Marshall Goldsmith souligne la nécessité d'autonomiser les employés par le développement de compétences et de confiance plutôt que de compter excessivement sur une approche de porte ouverte.

De plus, si elle n'est pas limitée, cette politique peut imposer aux managers des drames et des séances de thérapie non souhaités, brouillant les frontières professionnelles.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## Alternatives aux politiques de porte ouverte traditionnelles

Au lieu d'abandonner l'approche de porte ouverte, des modifications telles que l'établissement d'horaires de bureau planifiés et des entretiens hebdomadaires sont préconisées. Ces méthodes offrent un moyen structuré de communication sans nuire à la productivité. L'établissement de règles de base, comme décourager les plaintes sans solutions, aide à concentrer les discussions sur la résolution de problèmes plutôt que sur les doléances.

Des réunions régularisées (en équipe, par division ou sous forme de rassemblements) contribuent à un rythme de communication, réduisant le besoin de réunions improvisées et rendant les échanges plus significatifs.

## Solutions adaptées aux différents rôles

Le texte propose des stratégies spécifiques selon les rôles :

- **Managers** : Mettre en place des entretiens individuels réguliers et prévisibles pour favoriser la communication tout en réduisant la disponibilité de porte ouverte.
- **Professionnels de la vente** : Effectuer des revues régulières des comptes pour identifier et traiter proactivement les points de douleur des clients.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

- **Entraîneurs sportifs** : Encourager les joueurs à exprimer idées et préoccupations après les matchs ou lors des réunions d'équipe pour améliorer la dynamique d'équipe.
- **Officiers militaires** : Créer des directives claires pour les politiques de porte ouverte tout en s'engageant activement avec les subordonnés pour cultiver la confiance.
- **Parents et individus** : Établir une communication régulière et significative avec la famille et les amis par des interactions structurées, comme des textos quotidiens ou des rassemblements mensuels.

En conclusion, un équilibre délibéré entre disponibilité et engagement structuré peut aider les leaders à atteindre les objectifs de confiance et de communication tout en maintenant la productivité et en encourageant l'autonomie.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## Pensée Critique

**Point Clé:** Fixer des limites pour favoriser la créativité et l'énergie

**Interprétation Critique:** Fermer votre politique de porte ouverte ne signifie pas rejeter ceux que vous dirigez, mais plutôt préserver l'énergie créative et la clarté d'esprit nécessaires pour guider votre équipe efficacement. Vous pouvez puiser de l'inspiration en repensant comment et quand vous êtes accessible. En établissant des horaires spécifiques pour la communication ouverte, vous pouvez vous concentrer sur vos priorités essentielles sans interruptions constantes. Cette approche réfléchie optimise non seulement la productivité, mais donne également à votre équipe le pouvoir de résoudre des problèmes de manière autonome. In fine, lorsque vous consacrez du temps à l'engagement, cela favorise des discussions plus significatives et percutantes, améliorant finalement la collaboration et l'innovation. Mettre en place des limites stratégiques peut raviver votre passion et votre dynamisme en tant que leader, ouvrant la voie à un environnement de travail plus dynamique et efficace.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

# Chapitre 2 Résumé: Éteignez votre smartphone.

## Résumé du Chapitre : L'Impact des Smartphones sur la Vie Professionnelle et Personnelle

Ces dernières années, les smartphones sont devenus indissociables de nos vies quotidiennes, offrant commodité et connectivité tout en posant des défis significatifs à notre productivité, notre concentration et nos relations interpersonnelles. En conséquence, la gestion de l'utilisation des smartphones en milieu professionnel est devenue une question de leadership pertinente.

### Étiquette au Travail et Productivité

Des recherches menées par l'Université de Californie du Sud ont révélé qu'une grande partie des professionnels considèrent l'utilisation du téléphone pendant les réunions formelles comme inappropriée, soulignant le potentiel de dommages à l'étiquette au travail et à la productivité. La présence omniprésente des smartphones peut distraire et diminuer les capacités cognitives, conduisant à des erreurs et à une attention réduite. La simple présence d'un téléphone, même en mode silencieux, peut provoquer un "épuisement mental", absorbant nos ressources cognitives rien qu'en étant à proximité.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## **L'Économie de l'Attention et Dépendance**

Des entreprises technologiques comme Facebook, Google et Snapchat opèrent dans une économie de l'attention, utilisant des expériences comportementales sophistiquées pour capter et maintenir l'engagement des utilisateurs grâce à des notifications et des récompenses variables. Cela est étroitement lié à la réponse de la dopamine dans le cerveau, un produit chimique associé au plaisir et à la dépendance. À mesure que de plus en plus de personnes cèdent à l'envie de vérifier leurs téléphones de manière incessante, leur productivité globale et leur capacité à s'engager dans des résolutions de problèmes créatives diminuent.

## **Stress et Préoccupations de Sécurité**

La dépendance aux smartphones est aggravée par le stress, où la peur de rater quelque chose (FOMO) est exacerbée par l'afflux constant de notifications et de communications. Des études ont montré que cette vérification constante augmente le niveau de stress, comme en témoignent les pics de cortisol, l'hormone du stress. Par ailleurs, les smartphones contribuent à des dangers significatifs pour la sécurité, tels que la conduite distraite et les erreurs médicales, soulignant le besoin critique de pleine conscience dans leur utilisation.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## **Intimité et Surveillance**

Une nouvelle dimension de préoccupation est le rôle des smartphones dans la surveillance et l'érosion de la communication franche. Avec la facilité d'enregistrer des conversations, les individus pourraient s'auto-censurer, réprimant le dialogue ouvert et la créativité par crainte d'être enregistrés. Cet effet de 'Photoshop verbal' est préoccupant pour l'innovation et le discours honnête.

## **Leadership et Gestion des Dispositifs Mobiles**

Les leaders sont encouragés à donner l'exemple en réduisant leur dépendance aux smartphones, favorisant ainsi une culture moins soumise aux distractions. Maintenir des interactions en face-à-face sans interruptions électroniques renforce la cohésion d'équipe et la créativité. Les dirigeants devraient souligner l'importance d'une utilisation disciplinée : ranger les téléphones pendant les réunions, les vérifier de manière parcimonieuse et mettre les notifications en silencieux pour gérer efficacement les interruptions.

## **Impact Global et Solutions**

Les smartphones ont un impact sur divers secteurs, de la santé aux opérations militaires, en passant par les contextes personnels. Des règles

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

telles que conserver les téléphones à l'écart pendant les repas ou en conduisant établissent une norme pour leur utilisation appropriée, favorisant des habitudes plus sûres. Des actions individuelles, comme entreprendre un "digital detox", peuvent considérablement modifier les interactions, conduisant à une productivité accrue et à des relations plus saines.

Le capitaine "Sully" Sullenberger, connu pour ses actes héroïques dans l'aviation, plaide pour briser le cycle de l'utilisation réactive du téléphone afin d'améliorer la pensée créative et insiste sur des pratiques sécuritaires comme éteindre son téléphone en conduisant.

En somme, la présence omniprésente des smartphones nécessite un effort conscient pour atténuer leurs effets négatifs par un leadership discipliné et une responsabilité personnelle. Ces mesures peuvent contribuer à réduire le stress, améliorer la productivité et favoriser des connexions humaines plus authentiques tant dans la sphère professionnelle que personnelle.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

# Chapitre 3 Résumé: 3 : Ne pas avoir de règles

## Chapitre 3 : Ne pas avoir de règles

Le chapitre commence par la réflexion de l'auteur sur un problème apparemment trivial : un chèque de frais qui était inférieur d'environ quatre dollars en raison de l'interdiction d'acheter des Post-it. Cette petite anomalie pose les bases d'un débat plus large au sein de l'entreprise sur les règles et leur impact. L'auteur, désormais vice-président après avoir vendu son entreprise, aborde une discussion plus vaste sur les règles de l'entreprise et leurs implications. Un cadre a fait face à un problème similaire lorsque son remboursement de frais a été refusé pour avoir commandé de la bière, ce qui souligne la rigueur des politiques de l'entreprise en matière d'alcool.

**Contexte et enjeux :** Les règles dans les organisations naissent souvent de bonnes intentions visant à maintenir des standards, à garantir la qualité et à minimiser les risques. Cependant, à mesure que les entreprises grandissent, ces règles peuvent se multiplier pour des raisons de cohérence, entraînant des inefficacités et des « règles stupides » que les employés rencontrent fréquemment.

**Les mauvaises règles partent des meilleures intentions :** À mesure que les entreprises s'étendent, le besoin de règles peut surgir pour contrôler les

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

problèmes émergents et maintenir la qualité. Pourtant, cela peut dégénérer en inefficacités, comme le montrent des exemples où des politiques restrictives de l'entreprise ont conduit à des conséquences négatives inattendues.

**Les règles réduisent la responsabilité :** Le chapitre critique la manière dont des règles excessives peuvent étouffer l'ownership et la prise de décision des employés. Les experts en leadership suggèrent que trop de règles détournent l'attention de l'innovation et de la responsabilité, comme le montrent des anecdotes issues du sport et du monde des affaires.

**Les règles font souffrir beaucoup de monde pour protéger quelques-uns :** Le texte décrit comment les règles visent souvent à protéger de petites minorités mais aboutissent à gêner la majorité. Les histoires illustrent comment des règles restrictives peuvent entraîner une perte de productivité et de la frustration, mettant en avant la manière dont la confiance et la liberté sont compromises.

**Les règles se concentrent sur les activités, pas sur les résultats :** Une exploration de la manière dont les règles peuvent se focaliser sur l'activité plutôt que sur les résultats illustre l'inefficacité des règles pour évaluer réellement la performance des employés. Des exemples tirés du secteur immobilier et des contraintes informatiques témoignent de cette idée.

**Trop de règles mènent à trop de mensonges :** La prétendue adhérence de

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

l'armée américaine à des directives d'entraînement impossibles démontre comment l'excès de règles peut favoriser la malhonnêteté, érodant les valeurs éthiques au fil du temps.

**Vivre dans une organisation sans règles :** L'idéal est illustré par des exemples comme Netflix et Semco, des entreprises qui évitent les règles strictes, préférant un environnement de liberté et de responsabilité. Ces entreprises montrent qu'avec les bonnes personnes, un cadre moins restrictif peut prospérer.

### **Stratégies de remplacement des règles :**

- 1. Recrutez les bonnes personnes :** À l'instar de Netflix, insistez sur l'embauche de personnes performantes et sur la création d'une culture qui décourage intrinsèquement la faible performance.
- 2. Rendez les gens responsables des résultats :** Au lieu de règles générales, instaurez la responsabilité en fonction des résultats, à l'image de l'initiative de vente croisée réussie dans l'ancienne entreprise de l'auteur.
- 3. Proposez des directives :** Inspiré par des leaders comme Ricardo Semler, encouragez la prise de décision à travers des lignes directrices plutôt que des règles, favorisant ainsi l'autonomie et l'ownership partagé.
- 4. Standards et valeurs au lieu de règles :** Adoptez la philosophie de Coach K, préférant les standards aux règles, pour nourrir la motivation intrinsèque et la responsabilité.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## Application selon les rôles :

- **Manager** : Engagez les équipes à discuter et à reconsidérer les règles obstructives.
- **Professionnel de la vente** : Comprenez et contestez les règles qui entravent la productivité.
- **Entraîneur sportif** : Développez des standards d'équipe plutôt que des règles rigides.
- **Officier militaire** : Déléguez le pouvoir pour gérer les exigences d'entraînement excessives.
- **Parent** : Intégrez des valeurs familiales et des lignes directrices plutôt que des règles strictes pour responsabiliser les enfants.
- **Individu** : Réfléchissez à vos « règles » personnelles pour vous assurer qu'elles sont alignées sur de véritables valeurs, et non sur des mandats sociétaux ou inconscients.

Le chapitre plaide pour une transformation d'environnements basés sur des règles vers ceux qui mettent l'accent sur la confiance, des valeurs partagées et la responsabilité personnelle. La suggestion ultime est que les organisations et les individus peuvent connaître un plus grand succès et un plus grand épanouissement lorsqu'ils agissent selon des principes et un état d'esprit qui favorisent la liberté et la croissance.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## Pensée Critique

**Point Clé:** Les règles réduisent la responsabilité

**Interprétation Critique:** Imaginez un monde où vous êtes libre de prendre des décisions sans être entravé par d'innombrables règles. Ce point clé du Chapitre 3 de "Les grands leaders n'ont pas de règles" dévoile comment un excès de règles peut freiner votre capacité à innover et à assumer vos actions. En réduisant la responsabilité, les règles peuvent déplacer votre attention des résultats significatifs vers de simples activités. En intégrant cette idée, vous pouvez réévaluer votre environnement, que ce soit au travail ou dans votre vie personnelle, pour garantir que votre cadre favorise la responsabilité et l'appropriation. Il s'agit de cultiver une atmosphère où l'on vous fait confiance et où l'on vous donne la liberté de prendre des décisions, vous orientant ainsi vers l'efficacité et la créativité. Considérez l'impact d'un tel changement : remplacer des politiques rigides par un leadership de confiance pourrait libérer un potentiel que vous n'auriez jamais cru avoir, favorisant une vie plus orientée vers les résultats et épanouissante.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

## Chapitre 4: Sois aimable, pas seulement aimé.

Dans le chapitre intitulé « Soyez sympathique, pas aimé », l'accent est mis sur la dichotomie entre la tendance humaine naturelle à rechercher l'approbation et la nécessité pour un leadership efficace de transcender ce désir. Le chapitre s'ouvre sur une anecdote réelle impliquant le milliardaire Brad Kelley, qui remet en question son employé, Daniel Houghton, sur son besoin d'être aimé avant de le promouvoir au poste de PDG de Lonely Planet. Un contraste est fait avec le personnage fictif de Michael Scott, de la série télévisée « The Office », qui incarne ce besoin compulsif d'être apprécié, révélant les pièges d'une telle approche en matière de leadership.

Le narrateur réfléchit à son propre parcours, passant d'une personne désireuse de plaire, semblable à Michael Scott, à la réalisation que cela constituait une faiblesse majeure en matière de leadership. Il évoque des échecs personnels où la compulsion d'être aimé a entravé sa capacité à prendre des décisions nécessaires et inconfortables, conduisant à une efficacité médiocre en leadership et à des dysfonctionnements organisationnels.

Une discussion s'ensuit sur le désir universel d'acceptation, soutenu par la pyramide des besoins de Maslow, qui souligne que le besoin d'appartenance est une exigence humaine fondamentale. Cette valeur sociétale influence les interactions sur le lieu de travail, encourageant souvent les managers à

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

brouiller la frontière entre leadership et amitié.

Cependant, le chapitre dépeint les dangers pour les managers de désirer l'amitié de leurs subordonnés. Le déséquilibre dans les dynamiques de pouvoir au sein des structures organisationnelles complique inévitablement ces amitiés, conduisant à des décisions retardées, à une allocation biaisée des ressources et à un évitement des conversations difficiles. Le récit comprend des exemples tels que le mandat de Jerry Yang chez Yahoo et montre comment un besoin excessif d'être aimé peut obscurcir le jugement et entraver un leadership décisif.

Le texte souligne l'importance d'accepter que tout le monde ne vous aimera pas et que les grands leaders au cours de l'histoire, même ceux connus pour leur compassion, ont fait face à des critiques. Il invite le lecteur à se concentrer sur le respect plutôt que sur l'adoration universelle, en mettant l'accent sur le leadership fondé sur des valeurs.

Les leaders sont encouragés à se concentrer sur la transparence, l'authenticité, l'équité et l'objectivité, plutôt que sur la popularité. Des leaders notables comme Doug Conant et Peter Drucker sont cités en exemple pour leur capacité à maintenir des normes élevées tout en engageant et soutenant leurs employés. Le principe d'être « exigeant sur les normes et sensible envers les gens » est mis en avant comme un puissant modèle pour les leaders.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

Le chapitre propose des conseils pratiques adaptés à divers rôles — managers, professionnels de la vente, entraîneurs sportifs, officiers militaires, parents et individus — soulignant le thème selon lequel un leadership efficace découle du respect de soi et des autres, du maintien des valeurs et de la construction de relations authentiques plutôt que de simples amitiés superficielles. Le message final est que le leadership se définit par les résultats et le respect, et non par la quête d'être aimé de tous.

**Installez l'appli Bookey pour débloquer le  
texte complet et l'audio**

Essai gratuit avec Bookey





# Pourquoi Bookey est une application incontournable pour les amateurs de livres



## Contenu de 30min

Plus notre interprétation est profonde et claire, mieux vous saisissez chaque titre.



## Format texte et audio

Absorbent des connaissances même dans un temps fragmenté.



## Quiz

Vérifiez si vous avez maîtrisé ce que vous venez d'apprendre.



## Et plus

Plusieurs voix & polices, Carte mentale, Citations, Clips d'idées...

Essai gratuit avec Bookey



## Chapitre 5 Résumé: 5 : Menez avec amour.

### Résumé du Chapitre : Le Leadership par l'Amour

Ce chapitre explore le parcours transformateur de Tom Coughlin, qui a dirigé les New York Giants pendant douze ans, marquant une évolution remarquable, passant d'un disciplinaire à un leader ayant adopté le principe de diriger avec amour. D'abord reconnu pour ses règles strictes, Coughlin a su s'adapter après une saison 2006 difficile, apprenant à maîtriser son tempérament et montrant un véritable souci pour ses joueurs. Ce changement a été fondamental pour instaurer une culture d'équipe basée sur le respect mutuel et l'amour, culminant avec la victoire des Giants lors du Super Bowl XLVI. Michael Strahan, l'un des joueurs vedettes, a illustré l'impact de Coughlin sur l'équipe en exprimant son admiration et son affection pour l'entraîneur.

Le chapitre pose la question de savoir si les leaders doivent aimer leurs suiveurs. Il confronte la notion traditionnelle d'un leadership strict basé sur la peur avec le concept d'"agape", un terme grec désignant un amour universel et désintéressé. Ce type d'amour, semblable à celui encouragé par de nombreuses religions et philosophies du monde, consiste à exprimer une préoccupation sincère pour le bien-être de chacun. La recherche de Sigal Barsade à la Wharton School explore l'"amour compagnon", soulignant

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

l'affection, la compassion et la tendresse comme des attributs clés des leaders efficaces.

L'idée qu'il vaut mieux être craint qu'aimer, une perspective popularisée par Machiavel, est remise en question. Bien que ce type de leadership puisse motiver, il mène souvent à des conséquences négatives à long terme, telles que l'étouffement de la créativité, une mauvaise communication et le désengagement des employés. En revanche, l'amour favorise un sentiment de sécurité, d'engagement, de satisfaction et de responsabilité, comme le soutiennent la recherche de Barsade ainsi que les conclusions de Gallup sur l'engagement des employés.

Diriger avec amour implique de comprendre et de reconnaître les membres de l'équipe au-delà de simples interactions professionnelles. Cela inclut l'apprentissage de détails personnels, l'expression de la gratitude, la reconnaissance des efforts et le soutien à la croissance professionnelle. Des gestes simples, comme saluer les membres de l'équipe ou connaître leurs familles, peuvent favoriser un environnement de travail plus positif et cohésif.

Le chapitre examine également l'application du leadership par l'amour dans divers rôles, tels que managers, professionnels de la vente, entraîneurs sportifs, officiers militaires, parents et individus. Chaque contexte bénéficie d'une approche centrée sur l'amour, mettant en lumière l'applicabilité

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

universelle et l'importance d'un leadership bienveillant.

En conclusion, ce chapitre encourage à adopter l'amour comme une stratégie de leadership essentielle. Malgré les défis potentiels ou les déceptions passées, montrer de la préoccupation et du soutien peut déverrouiller de manière significative l'engagement, la satisfaction et la productivité des employés. Le message ultime est que le leadership ne réside pas dans l'autorité, mais dans le cœur, et exprimer l'amour peut conduire à l'épanouissement personnel ainsi qu'au succès professionnel.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## Chapitre 6 Résumé: 6 : Remplissez votre calendrier

Dans le chapitre « Encombrez votre calendrier », l'accent est mis sur la manière dont les leaders et les personnes très performantes gèrent leur temps avec une obsession précise. Ce chapitre suggère que les grands leaders adoptent une approche méticuleuse de la gestion du temps qui dépasse les méthodes conventionnelles, en utilisant des calendriers plutôt que des listes de tâches pour allouer leurs ressources les plus précieuses : les minutes.

L'auteur, clairement fasciné par l'idée de maximiser chacun des 1 440 minutes d'une journée, s'entoure de rappels sur l'importance du temps. En examinant les habitudes de personnalités réussies comme Mike Krzyzewski, John Wooden et Tom Coughlin, on remarque un fil conducteur : une concentration inlassable sur la gestion efficace du temps. Ces entraîneurs sportifs planifient leurs emplois du temps avec soin, tirant parti de chaque minute pour une productivité optimale.

Loin des traditionnelles listes de tâches, souvent inefficaces car beaucoup d'éléments restent inachevés et sont sources de stress, l'auteur plaide pour l'utilisation des calendriers comme outil d'organisation principal. Cette méthode garantit que les tâches s'alignent avec les valeurs et les objectifs de chacun grâce au « time-blocking » : programmer des créneaux spécifiques pour des activités particulières. Par exemple, le PDG de LinkedIn, Jeff Weiner, réserve du temps pour la réflexion afin d'éviter que sa journée ne

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

soit accaparée par des réunions.

La gestion de l'énergie est mise en avant comme la véritable clé de la productivité. En alignant les horaires de travail avec les pics d'énergie, chacun peut améliorer sa productivité. Les tâches cognitives devraient être programmées durant les périodes de forte énergie, généralement le matin pour la plupart des gens. L'auteur Kevin Kruse décrit sa stratégie des « 3C » : Créer le matin, Collaborer l'après-midi, et Connecter avec les autres le soir.

Ce chapitre traite également du problème omniprésent des réunions, en citant les conseils de milliardaires comme Mark Cuban, qui recommandent de les minimiser. Les réunions sont identifiées comme des menaces significatives pour la productivité, commençant souvent en retard, durent longtemps, et détournent l'attention des tâches critiques. Des suggestions comme des réunions debout ou des réunions en marchant peuvent rompre la monotonie et améliorer l'engagement créatif ainsi que la prise de décision.

Le texte décrit des applications concrètes pour divers rôles – managers, professionnels de la vente, entraîneurs sportifs, officiers militaires, parents et individus – incitant chacun à adopter l'état d'esprit « planifiez, ne listez pas ». En s'éloignant des listes de tâches et en se concentrant sur des priorités inscrites au calendrier, on peut vivre plus délibérément, en veillant à ce que le temps investi reflète de vraies valeurs et priorités stratégiques.

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

En fin de compte, le message est simple mais profond : le temps est limité et irremplaçable. En le programmant méticuleusement, les leaders peuvent non seulement atteindre une productivité supérieure, mais aussi aligner leur investissement en temps avec ce qu'ils valorisent le plus dans la vie.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## Chapitre 7 Résumé: 7 : Avoir ses préférences

Chapitre 7, "Avoir des Favoris", offre une compréhension nuancée du favoritisme en leadership à travers l'expérience de l'auteur et les réflexions d'individus remarquables dans divers domaines. Au début, l'auteur raconte un incident impliquant Shawn, un membre précieux de l'équipe accusé de favoritisme. Au lieu de nier les accusations, Shawn admet sans réserve qu'il privilégie les performeurs de haut niveau et traite leurs erreurs différemment. Cette révélation remet en question la croyance antérieure de l'auteur selon laquelle traiter chaque personne sur un pied d'égalité est juste.

Le chapitre clarifie que le favoritisme, dans ce contexte, est différent du népotisme ou de la discrimination. Tandis que le népotisme repose sur des liens personnels plutôt que sur le mérite, l'approche de Shawn est basée sur le mérite, reconnaissant les talents, expériences et besoins variés des membres de l'équipe. Ce style de gestion personnalisé s'aligne avec des penseurs comme John Wooden et Coach K, qui ont évolué d'un traitement égalitaire des membres d'équipe à un traitement basé sur le mérite, favorisant ainsi les forces et talents individuels.

Des exemples concrets illustrent cette philosophie. Cy Wakeman, par exemple, conseille de concentrer son énergie sur les employés pleinement engagés et les plus productifs, plutôt que sur ceux qui causent régulièrement des tensions au travail. Ce changement de focus aide à conserver les

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

meilleurs talents, améliorant la performance globale de l'équipe. Le chapitre souligne la nécessité de comprendre et de tirer parti des forces individuelles, comparant ce processus à la découverte de talents cachés, semblable à celle d'une statue d'or sous de l'argile.

Le chapitre établit également des parallèles entre la dynamique familiale et organisationnelle, notant que le traitement différencié basé sur les attributs individuels peut nourrir les forces, tant qu'il évite les formes négatives de favoritisme. L'auteur met également en avant le concept d'ajuster la discipline et les attentes, utilisant des exemples de l'entraînement militaire et du coaching sportif pour montrer comment une gestion adaptée au contexte peut optimiser la performance et le moral.

En conclusion, "Avoir des Favoris" suggère que les leaders efficaces reconnaissent et cultivent les talents individuels, en appliquant des pratiques de gestion justes mais variées pour optimiser la performance de l'équipe. Cette approche réfléchie permet non seulement d'éviter les pièges du favoritisme excessif, mais enrichit également la dynamique d'équipe en alignant des stratégies d'engagement personnalisées avec les objectifs organisationnels.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## Chapitre 8: 8 : Tout dévoiler (y compris les salaires)

Chapitre 8 : "Révéler Tout (Y Compris les Salaires)" explore le concept de la transparence radicale au travail, soutenu par les expériences de dirigeants d'entreprises renommés et de leurs organisations. Le chapitre commence par un scénario vivant : un employé envoie un retour franc à son patron, Ray Dalio, PDG de Bridgewater Associates, critiquant son manque de préparation pour une réunion. Plutôt que de sanctionner l'employé, Dalio a accueilli ce retour, soulignant que la culture de son entreprise, fondée sur la vérité radicale et la transparence, est essentielle pour favoriser une méritocratie où les meilleures idées priment.

L'approche de Bridgewater concernant la transparence consiste à enregistrer les réunions et à permettre à tous les employés d'accéder à ces enregistrements pour un apprentissage collectif. Cette ouverture permet de prendre de meilleures décisions en encourageant des perspectives diverses et un partage d'informations en temps réel. La philosophie de Dalio remet en question la notion traditionnelle selon laquelle "l'information est le pouvoir", suggérant plutôt que le partage équitable de l'information renforce l'ensemble de l'équipe, un aspect vital dans un paysage d'affaires en constante évolution.

Le chapitre élargit cette discussion en examinant la transparence dans des contextes inattendus, tels que l'armée. Le général américain Stanley

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

McChrystal a révolutionné le flux d'informations au sein du Commandement des opérations spéciales conjointes pour lutter contre des menaces adaptatives comme al-Qaïda. La stratégie de McChrystal était de favoriser une "conscience partagée" par le biais d'une transparence extrême, permettant aux soldats de prendre des décisions rapides et éclairées sur le terrain.

Le récit aborde la gestion à livre ouvert, un système où tous les employés, des travailleurs débutants aux cadres, ont accès aux données financières de leur organisation et reçoivent une formation pour les comprendre. Kris Boesch et Jack Stack illustrent des dirigeants qui ont redressé des entreprises en difficulté en éduquant leurs équipes sur les réalités financières et en les alignant sur les objectifs organisationnels.

Les discussions autour de la transparence des salaires révèlent l'éventuel inconfort lié à la divulgation des détails de la rémunération individuelle. Le chapitre affirme que des systèmes de compensation justes et objectifs atténuent les aspects négatifs de la divulgation des salaires. Des exemples provenant de Whole Foods et de Buffer montrent des degrés de transparence variés, ce dernier partageant un tableau détaillé des salaires individuels, favorisant une culture de confiance et d'ouverture.

Enfin, le chapitre explore comment la transparence est cruciale en période difficile, comme lors de licenciements. Il oppose l'approche indirecte de

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

Microsoft à la communication franche et directe de Buffer concernant ses difficultés financières et ses décisions stratégiques. La transparence de Buffer s'est également manifestée par le partage d'un organigramme de prise de décision pour choisir les candidats à des licenciements, démontrant responsabilité et clarté.

Le chapitre se conclut en encourageant les lecteurs, quel que soit leur rôle, à adopter la transparence dans leurs interactions, que ce soit en tant que managers, professionnels de la vente, coachs, officiers militaires, parents ou individus. En promouvant la communication ouverte et le partage équitable de l'information, la transparence renforce la confiance et améliore la prise de décision tant sur le plan personnel que professionnel.

**Installez l'appli Bookey pour débloquent le  
texte complet et l'audio**

Essai gratuit avec Bookey





App Store  
Coup de cœur



22k avis 5 étoiles

## Retour Positif

Fabienne Moreau

...e résumé de livre ne testent  
...ion, mais rendent également  
...nusant et engageant.  
...té la lecture pour moi.

**Fantastique!**



Je suis émerveillé par la variété de livres et de langues que Bookey supporte. Ce n'est pas juste une application, c'est une porte d'accès au savoir mondial. De plus, gagner des points pour la charité est un grand plus !

Giselle Dubois

Fi



Le  
liv  
co  
pr

é Blanchet

...de lecture  
...ception de  
...es,  
...ous.

**J'adore !**



Bookey m'offre le temps de parcourir les parties importantes d'un livre. Cela me donne aussi une idée suffisante pour savoir si je devrais acheter ou non la version complète du livre ! C'est facile à utiliser !"

Isoline Mercier

**Gain de temps !**



Bookey est mon applicat  
intellectuelle. Les résum  
magnifiquement organis  
monde de connaissance

**Appli géniale !**



...adore les livres audio mais je n'ai pas toujours le temps  
...l'écouter le livre entier ! Bookey me permet d'obtenir  
...n résumé des points forts du livre qui m'intéresse !!!  
...Quel super concept !!! Hautement recommandé !

Joachim Lefevre

**Appli magnifique**



Cette application est une bouée de sauve  
amateurs de livres avec des emplois du te  
Les résumés sont précis, et les cartes me  
renforcer ce que j'ai appris. Hautement re

Essai gratuit avec Bookey



## Chapitre 9 Résumé: 9 : Montrer de la faiblesse

Chapitre 9, intitulé « Montrer sa faiblesse », commence par présenter Brandon Brooks, un joueur de football professionnel dont l'anxiété s'est manifestée au cours de sa première saison avec les Philadelphia Eagles. Renommé pour sa prouesse physique mais affligé par un esprit perfectionniste, Brooks a souffert d'une anxiété débilante qui l'a conduit à vomir avant les matchs. Malgré un environnement à enjeux élevés, accentué par un contrat lucratif, Brooks a courageusement révélé ses luttes avec le perfectionnisme, abordant ouvertement son impact sur sa performance et sa santé mentale. Cette révélation a marqué un tournant, lui permettant de demander de l'aide, de réduire la pression et, finalement, de s'épanouir, culminant par le fait de ne manquer aucun match lors de la saison suivante, d'obtenir une nomination au Pro Bowl et de contribuer à la victoire des Eagles au Super Bowl.

Le récit évolue ensuite pour explorer le thème plus large de la vulnérabilité, en commençant par une anecdote tirée de « The LEADx Leadership Show », où des figures de succès sont interrogées sur leurs échecs. Cette discussion met en lumière un paradoxe : bien que reconnaître ses faiblesses puisse sembler contre-intuitif, surtout dans des environnements compétitifs, cela peut favoriser la confiance et l'engagement. En citant des statistiques qui révèlent l'hésitation parmi les leaders d'entreprise à montrer leur vulnérabilité, le texte traite des raisons évolutives et culturelles qui

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

poussent les individus à cacher leurs faiblesses, notant que les normes sociétales ont traditionnellement découragé une telle ouverture.

Le chapitre se tourne vers l'idée que la « jungle » du monde de l'entreprise a changé, et que la vulnérabilité construit désormais confiance et engagement tout en stimulant l'innovation. La confiance, un élément crucial dans les environnements de travail collaboratifs modernes, bénéficie de la transparence, comme le confirme la recherche neuroscientifique et organisationnelle. Le texte souligne également les liens psychologiques entre perfectionnisme et problèmes de santé mentale, incitant les leaders et les individus à embrasser leur vulnérabilité.

Le concept de l'« effet pratfall » — où commettre des erreurs augmente la sympathie — étaye l'argument en faveur de la vulnérabilité. Des études historiques en psychologie sociale sont citées, établissant que même les erreurs perçues peuvent humaniser des individus en position de supériorité, augmentant ainsi leur attrait.

De plus, le chapitre introduit « Le voyage du héros », une structure narrative classique, comme méthode de communication. L'auteur partage ses expériences personnelles où s'aligner sur cette structure de récit — mettant en avant vulnérabilité et transformation — a accru l'engagement du public lors d'événements de prise de parole en public. Le cadre du voyage du héros, qui comprend la surmontée de l'adversité, le soutien reçu et le succès atteint,

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

fait écho aux parcours de personnages célèbres et peut être utilisé stratégiquement dans les communications de leadership pour établir des connexions avec le public ou les membres de l'équipe.

Enfin, le chapitre se conclut par une réflexion sur l'authenticité et le risque de trop partager en tant que leader. L'auteur partage des réflexions de Randy Hetrick, qui plaide en faveur d'une transparence radicale tempérée par la capacité du public à y faire face. Les doutes de l'auteur concernant la divulgation sont résolus par un équilibre entre transparence et confiance pour éviter la panique inutile ou un optimisme injustifié.

Enfin, des applications pratiques sont proposées pour afficher sa vulnérabilité dans divers rôles tels que managers, professionnels de la vente, entraîneurs sportifs, officiers militaires, parents et individus. Pour chacun, la valeur de partager des faiblesses et des échecs personnels pour inspirer confiance, authenticité et résilience est mise en avant.

Au final, le chapitre soutient que montrer sa vulnérabilité est une force qui favorise des connexions authentiques et promeut un environnement sain, innovant et de confiance.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

## Chapitre 10 Résumé: 10 : Le leadership n'est pas une option.

**\*\*Résumé du chapitre : Le leadership est influence et inévitable\*\***

En explorant le concept de leadership, le chapitre s'ouvre sur l'histoire intrigante de Gustave Le Bon, un Français aux multiples talents de la fin du 19e siècle, dont les aventures ont couvert la médecine, l'anthropologie et la physique. Malgré ses opinions controversées sur les femmes, la contribution majeure de Le Bon à la psychologie réside dans son travail novateur sur la psychologie des foules et le contagion social, comme l'illustre son livre *\*La foule : Étude du esprit populaire\**. Il a montré comment les émotions, les idées et les comportements peuvent se propager dans une société tel un virus, influençant les gens qu'ils en aient conscience ou non. Cela conduit à considérer le leadership comme une forme d'influence, un concept soutenu par des penseurs contemporains comme Ken Blanchard et John Maxwell.

Le chapitre s'attarde sur la manière dont cette influence omniprésente se manifeste dans divers aspects de la vie, soulignant que le leadership n'est pas un choix, car chacun influence les autres, de manière consciente ou inconsciente. Des illustrations incluent les effets de cascade des habitudes de fumer au sein des familles, ainsi que le fait que l'abandon tabagique peut être contagieux, comme l'ont étudié Nicholas Christakis et James Fowler. De

Essai gratuit avec Bookey



Scannez pour télécharger

plus, le chapitre explore comment les environnements sociaux peuvent affecter les comportements, avec des études montrant que les habitudes alimentaires des individus ou même leurs décisions d'achat lors de vols peuvent être influencées par ceux qui les entourent.

Ce concept s'étend aux sphères familiale et sociale, démontrant comment le rôle des parents influence indirectement les adolescents sur des questions telles que l'activité sexuelle et l'abus de substances à travers des interactions quotidiennes, comme les dîners en famille, selon des recherches menées par l'Université du Minnesota.

Il aborde également des connexions moins évidentes, appelées « grappes de divorce », qui suggèrent que les choix de vie personnels peuvent influencer les pairs de manière imprévue, soutenues par des recherches sur les réseaux sociaux et les tendances de comportement personnel. En outre, la contagion des habitudes positives, telles que l'exercice ou les pratiques professionnelles, est mise en avant comme une forme de leadership subtile mais efficace.

Finalement, le chapitre se termine par un rappel éclairant que chacun a le pouvoir de diriger, car l'influence va au-delà des rôles et des titres officiels. Il souligne l'importance de mener par l'exemple dans les actions quotidiennes, en impactant ceux qui nous entourent, que ce soit au sein de la famille, au travail ou dans des cercles sociaux plus larges. Le chapitre

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger

conclut par un appel à l'action, invitant les lecteurs à être conscients de leur influence et à diriger avec intention pour des résultats positifs.

**Essai gratuit avec Bookey**



Scannez pour télécharger