

## LEADERSHIP - John Maxwell

### LOI #1 - LA LOI DU COUVERCLE

Maxwell définit la Loi du Couvercle en disant que "la capacité de leadership est le couvercle qui détermine le niveau d'efficacité d'une personne. Plus la capacité de leadership d'un individu est faible, plus le couvercle sur son potentiel est bas."

Cette idée est troublante pour certaines personnes car cela signifie que peu importe à quel point vous désirez être un 10 sur l'échelle du leadership, il y a une limite à vos capacités basée sur un certain nombre de facteurs.

Certains de ces facteurs sont:

- vos compétences relationnelles
- vos capacités de planification
- votre vision
- votre dévouement au succès
- vos résultats passés

La vérité est qu'il y a très peu de 10 dans le monde; cependant, lorsque vous tirez parti de la loi du couvercle et évaluez votre propre leadership, alors vous aurez une vision claire de qui sont vos suiveurs, où ils pourraient se situer sur l'échelle du leadership et les domaines dans lesquels vous pouvez vous développer pour élever votre couvercle de leadership. La réalité est que si vous êtes un 7 sur l'échelle du leadership, dans la plupart des cas, vous ne pourrez pas diriger quelqu'un qui est un 8, 9 ou 10. Pourtant, vos compétences peuvent encore offrir un leadership inestimable à des personnes qui se situent au niveau de 5 ou 6.

La bonne nouvelle est que la loi du couvercle laisse place à la flexibilité. Il est imprudent de penser que là où vous êtes aujourd'hui en tant que leader est aussi bon que vous le serez jamais. **Chaque leader peut progresser**, mais cela demande de la détermination et une volonté de travailler pour cela.

> Vous ne pouvez pas passer les rangs si vous ne travaillez pas EN MÊME TEMPS & DÈS LE DÉBUT sur votre leadership. cf pyramide des croyances

### LOI #2 - LA LOI DE L'INFLUENCE

La définition de Maxwell pour la Loi de l'Influence est que **"la vraie mesure du leadership est l'influence, rien de plus, rien de moins."**

Combien de fois prenez-vous le temps de vous poser la grande question : Qui influencez-vous ? Peut-être une question plus importante à poser est quel type d'influence offrons-nous à ceux qui nous suivent ? Les leaders peu sûrs influencent souvent les gens de manière à les maintenir dans une position inférieure pour protéger leur propre position de leadership dans le groupe. C'est dommage.

Les meilleurs leaders réalisent que **le leadership consiste toujours à élever les gens à leur plus haut potentiel, même si cela signifie qu'ils deviendront un jour de meilleurs leaders qu'eux-mêmes.** Le leadership n'est pas déterminé par un titre. Peu importe que vous soyez PDG, directeur, surintendant ou directeur ; vous n'êtes pas un leader si les gens ne suivent pas votre exemple.

Maxwell dit : **"Le vrai leadership ne peut pas être accordé, nommé ou attribué. Il vient seulement de l'influence, et cela ne peut pas être imposé. Cela doit être gagné."** Il ajoute : "Quand il s'agit d'identifier un vrai leader... ne prêtez pas attention aux affirmations de la personne qui prétend être le leader. N'examinez pas ses références. Ne vérifiez pas son titre. Vérifiez son influence. La preuve du leadership se trouve dans les suiveurs."

Il termine le chapitre par un proverbe de leadership célèbre : *"Celui qui pense qu'il mène les autres, mais n'a pas de suiveurs est seulement en balade."*

> Dans le marketing de réseau, les personnes sont là parce qu'elles le veulent. C'est pour ça que c'est le métier le + dur du monde en termes de leadership. Si vous ne les respectez pas, ne les soutenez pas, ne leur apportez pas de valeur, les personnes partent. Et même si vous le faites mais qu'elles ont la perception que vous ne le faites pas, elles partent. Le leadership, ça doit être LA PREMIÈRE compétence qu'on doit développer.

### LOI #3 - LA LOI DU PROCESSUS

Le sous-titre de ce chapitre est **"Le Leadership se développe tous les jours, pas en un jour."**

Cela signifie que vous pouvez dire où une personne finira en observant ses habitudes quotidiennes et ses priorités. Cela signifie qu'en tant que leader, nous devons avoir un **plan personnel de croissance**. Maxwell écrit : "Que pouvez-vous voir lorsque vous regardez l'agenda quotidien d'une personne ? Les priorités, la passion, les capacités, les relations, l'attitude, les disciplines personnelles, la vision et l'influence."

Toutes ces choses contribuent à la destination que vous atteindrez plus tard dans votre parcours de vie. Par conséquent, **peu importe où vous espérez finir, si vous ne déterminez pas d'abord quel chemin vous devez emprunter pour y arriver.** La loi du processus entre également en jeu lorsque nous nous apprêtons à diriger les autres. Maxwell dit : "Tout comme vous avez besoin d'un plan de croissance pour vous améliorer, ceux qui travaillent pour vous en ont aussi besoin." Cela signifie que lorsque nous dirigeons les autres, nous devons également les orienter vers le succès.

> Quel est votre plan personnel de croissance ?

LOI No 4 - LA LOI DE LA NAVIGATION Cette loi suit de près la loi du processus. Une fois que vous avez déterminé le processus qui vous permettra d'atteindre votre objectif personnel, l'étape suivante consiste à être capable de faire naviguer votre entreprise ou votre organisation à travers les défis et les obstacles afin d'atteindre le succès. Maxwell cite Jack Welch, ancien PDG de General Electric, qui a déclaré : *"Un bon dirigeant reste concentré... Il vaut mieux contrôler sa direction que d'être contrôlé par elle."*

La loi de la navigation permet au leadership de se différencier des autres voix qui veulent se faire entendre. Les leaders se penchent sur leurs expériences passées, leurs succès antérieurs et leurs échecs douloureux. **Ils en tirent des leçons** et se tournent ensuite vers l'avenir pour voir où les conflits et les défis peuvent surgir. En gardant tous ces éléments à l'esprit, les dirigeants répondront de manière préventive à ces défis tout en avançant vers l'objectif. Il ne s'agit pas seulement de définir une vision. **Il s'agit de déterminer ce qu'il faudra faire pour réaliser la vision.** Maxwell l'exprime ainsi : "N'importe qui peut diriger le navire, mais il faut un leader pour tracer la voie.

> Reprenez votre vision pour la fin de l'année et posez-vous la question: qu'est-ce que ça implique ?

LOI No 5 - LA LOI DE L'ADDITION La loi de l'addition dit simplement que **"les leaders ajoutent de la valeur en servant les autres"**. Maxwell affirme que nous ajoutons de la valeur aux autres lorsque nous les apprécions vraiment et que nous nous rendons intentionnellement précieux pour eux. Il ajoute que "90 % des personnes qui ajoutent de la valeur aux autres le font intentionnellement".

La façon la plus utile d'y parvenir est d'**apprendre à connaître les personnes que nous dirigeons, de découvrir leurs priorités, leurs objectifs, leurs espoirs et leurs rêves**, puis de déterminer ce que nous pouvons faire pour les aider à atteindre leurs objectifs. Maxwell déclare : "Les leaders inexpérimentés sont prompts à diriger sans rien savoir des personnes qu'ils ont l'intention de diriger. Les leaders matures, eux, écoutent, apprennent, puis dirigent."

Ici, deux sujets: apporter de la valeur et pour ça, connaître les personnes (WA ou clients)  
Maxwell pose une question: est-ce que vous rendez les choses meilleures pour les personnes qui vous suivent ?

> Clifton Strengths, faire l'appel du début en posant des questions: où veux-tu aller ?

## LOI No 6 - LA LOI DU SOLID GROUND

Maxwell définit la loi de la solidité en disant : **"la confiance est le fondement du leadership"**. C'est peut-être le plus grand défi auquel les leaders doivent faire face au 21<sup>e</sup> siècle.

Trop de gens sont désillusionnés par les leaders parce que des leaders égoïstes ont trop souvent abusé de la confiance. La confiance est donc l'élément le plus important du leadership. **Si vous n'avez pas la confiance, vous n'avez rien à offrir.** Maxwell affirme que nous construisons la confiance "en donnant constamment l'exemple de la compétence, de la connexion et du caractère" et que nous devons "traiter la confiance comme notre bien le plus précieux". Il écrit ensuite : **"Comment les leaders gagnent-ils le respect ? En prenant des décisions judicieuses, en admettant leurs erreurs et en faisant passer ce qu'il y a de mieux pour leurs subordonnés et pour l'organisation avant leurs objectifs personnels"**. En effet, "aucun dirigeant ne peut rompre la confiance avec ses collaborateurs et espérer continuer à les influencer" et, comme nous le savons déjà, "le leadership, c'est l'influence, rien de plus".

*Ex de ça: la guerre au Vietnam quand McNamara, le secrétaire d'état disait à la presse que tout allait bien se passer alors que les soldats continuaient à mourir*

> Parfois, on va renoncer à un rang ou à son PO3 pour voir à plus long terme. Quand on fait des bourdes, on prend son courage, on prend son téléphone, on admet ses erreurs et on demande ce qu'on peut faire pour réparer ou on fait une proposition.

LOI n° 7 - LA LOI DU RESPECT Tout comme la confiance, le respect est une nécessité absolue. La loi du respect nous rappelle que "les gens suivent naturellement des leaders plus forts qu'eux". Maxwell déclare : **"L'un des plus grands pièges potentiels pour les leaders naturels est de se fier uniquement à leur talent... les bons leaders se fient au respect"**. Ils comprennent que tout leadership est volontaire". Il ajoute que "lorsque les gens vous respectent en tant que personne, ils vous admirent. Lorsqu'ils vous respectent en tant qu'ami, ils vous aiment. Lorsqu'ils vous respectent en tant que leader, ils vous suivent".

L'inverse est également vrai. Dès que les gens perdent le respect qu'ils vous portent, l'influence que vous exercez sur eux disparaît.

> Qu'est-ce que je dois faire chez dōTERRA pour gagner le respect des gens ?

Notre éthique dans le business (on l'a vu dernièrement avec les histoires entre équipes)

La capacité à se faire passer en dernier. Tu vas aller en premier à Diamond si tu te fais passer en dernier (ça ne veut pas dire être paillasse mais ça veut dire parfois faire des sacrifices et toujours, se mettre au service).

Moi, dans tout ce que je fais, je pense:

**"qu'est-ce que je peux faire pour leur faciliter la tâche ?"** > c'est mon driver principal pour TOUT

LOI No 8 - LA LOI DE L'INTUITION Maxwell affirme que "chaque personne possède une intuition" et que "les gens sont intuitifs dans leur domaine de compétence". Par conséquent, cette loi dit qu'**en utilisant l'intuition, "les leaders évaluent tout avec un biais de leadership"**. La loi de l'intuition se fonde sur les faits et l'instinct, ainsi que sur d'autres facteurs en constante évolution, tels que "le moral des employés, l'élan organisationnel et la dynamique relationnelle". Parmi toutes les compétences de leadership que l'on peut développer au fil du temps, l'intuition est peut-être la plus difficile à acquérir, car elle ne repose pas uniquement sur l'expérience en matière de leadership.

Elle a beaucoup à voir avec votre aptitude naturelle à voir tous ces facteurs en même temps et à discerner naturellement les actions possibles et les résultats probables. Maxwell dit des leaders intuitifs qu'ils sont "à l'écoute de la dynamique du leadership". De nombreux dirigeants décrivent cela comme une capacité à "sentir" les choses dans leur organisation. Ils peuvent sentir les attitudes des gens. Ils sont **capables de détecter la chimie d'une équipe**... Ils n'ont pas besoin de passer au crible des statistiques, de lire des rapports ou d'examiner un bilan. Ils connaissent la situation avant d'avoir tous les faits. C'est le résultat de leur intuition de leader". Cette capacité est soit naturelle, soit à cultiver, et pour de nombreuses personnes qui refusent d'évoluer en tant que leader, cela signifie qu'elles n'auront jamais cette capacité. Développer cette intuition par l'expérience et la croissance est inestimable car, comme le dit Maxwell, "chaque fois que les leaders sont confrontés à un problème, ils le mesurent automatiquement - et commencent à le résoudre - en utilisant la loi de l'intuition".

> Je le sens, c'est inexplicable

LOI n° 9 - LA LOI DU MAGNÉTISME La loi du magnétisme stipule que **"ce que vous êtes, c'est ce que vous attirez"** ou, plus simplement, que vous attirerez des personnes qui vous ressemblent. Cela peut être une bonne chose dans de nombreux cas, mais c'est aussi un appel à l'action pour connaître ses faiblesses et chercher à en sortir. Selon Maxwell, *"les leaders contribuent à façonner la culture de leur organisation en fonction de ce qu'ils sont et de ce qu'ils font"* et *"non seulement les gens attirent ceux qui ont des attitudes similaires, mais leurs attitudes tendent à se ressembler"*.

De nombreux dirigeants qui s'attendent à ce que des personnes très talentueuses les suivent, alors qu'ils ne possèdent ni n'expriment de valeur pour le talent de ces personnes". Par conséquent, "si vous voulez faire grandir une organisation, faites grandir le dirigeant" et **"si vous voulez attirer de meilleures personnes, devenez le genre de personne que vous souhaitez attirer"**. Une fois que vous aurez attiré les personnes que vous souhaitez voir vous suivre, il sera alors temps de vous hisser, vous et ces personnes, au niveau supérieur.

> Exemple de Matic avec Tosla, pas apprécié donc des doutes constants, un pied dedans et un pied dehors alors qu'il aime ce qu'il fait. Mais il n'y a pas de leadership !  
Qu'est-ce que vous faites pour vous améliorer ? On ne peut JAMAIS se reposer sur nos lauriers !

LOI n° 10 - LA LOI DE LA CONNEXION Maxwell résume la loi de la connexion en disant que *"les leaders touchent un cœur avant de demander une main"*. En d'autres termes, les

gens ne vous suivront pas tant qu'ils n'auront pas adhéré émotionnellement à la vision que vous projetez. Il y a également un lien avec la célèbre citation **"les gens ne se soucient pas de ce que vous savez, jusqu'à ce qu'ils sachent à quel point vous vous souciez d'eux"**.

Selon Maxwell, "vous développez votre crédibilité auprès des gens lorsque vous entrez en contact avec eux et que vous leur montrez que vous vous souciez sincèrement d'eux et que vous voulez les aider". Pour établir un véritable lien avec les gens, vous devez les apprécier, apprendre à les connaître et vous adapter à ce qu'ils sont. Ne vous attendez pas à ce que les gens changent pour vous suivre. Vous devez vous changer vous-même pour les inviter à vous suivre. La loi de la connexion signifie que nous devons comprendre l'identité personnelle des gens, les rencontrer là où ils sont et **établir une connexion avec eux** avant d'essayer de les amener à nous suivre ou à adhérer à la vision de l'endroit où nous voulons aller.

> Régulièrement prendre des nouvelles de nos clients, connaître leurs vies, même chose pour vos WA

Une question qui se pose: comment continuer à le faire quand on a une grosse équipe ?

Exemple: Ange Peters qui fait des appels Élite, Howard Schultz chez Starbucks

LOI n° 11 - LA LOI DU CERCLE INTÉRIEUR La loi du cercle intérieur stipule que "le potentiel d'un leader est déterminé par ceux qui lui sont les plus proches". Cette loi est similaire à la loi du magnétisme, qui dit que les personnes qui vous suivent vous ressembleront, sauf qu'elle dit que **vous commencerez à ressembler à ceux qui vous entourent**.

Lorsque j'étais au lycée, le conseiller d'orientation disait : "Montre-moi tes amis et je te montrerai ton avenir". Je détestais cette phrase à l'époque, car je voulais être maître de mon destin. Pourtant, comme cette loi est universelle, le temps a toujours prouvé qu'elle était vraie. Pour tirer parti de la loi du cercle intérieur, nous devons donc nous entourer en permanence de personnes que nous admirons et respectons, des personnes auxquelles nous voulons ressembler au fur et à mesure que nous grandissons. Malheureusement, cela va à l'encontre du style de leadership de la plupart des gens. Les leaders peu sûrs d'eux se sentent menacés lorsqu'ils ne sont pas les plus intelligents et les plus talentueux de la pièce, et s'entourent donc de personnes plus faibles qu'eux. Ils s'entourent donc de personnes plus faibles qu'eux.

Mais cela signifie que leur potentiel de croissance est freiné par les capacités de ceux qu'ils gardent près d'eux. Maxwell explique que pour tirer parti de la loi du cercle intérieur et "augmenter votre capacité et maximiser votre potentiel en tant que leader, votre première étape est toujours de devenir le meilleur leader possible. **L'étape suivante consiste à vous entourer des meilleurs leaders que vous puissiez trouver**".

> Moi, j'ai fait ça au début. Je me sentais menacée. J'avais honte de ça mais c'était plus fort que moi. Et encore aujourd'hui, je sens que j'ai du mal à aller vers des personnes plus avancées que moi pour leur proposer doterra. Ce n'est plus que je me sens directement

menacée, c'est + que j'ai peur de n'avoir rien à leur apporter et par extension, d'être mise en défaut (donc il y a encore un peu de ça).

LOI No 12 - LA LOI DE L'HABILITATION La loi de l'habilitation suit de près la loi du cercle intérieur. Cette loi stipule que **"seuls les leaders sûrs donnent du pouvoir aux autres"**. Cela signifie que les leaders sûrs passent leur temps à "identifier les leaders, à les développer, à leur donner des ressources, de l'autorité et des responsabilités, puis à les laisser s'épanouir..."

Les dirigeants peu sûrs d'eux, en revanche, passent leur temps à se méfier de ceux qui les entourent et font tout ce qu'ils peuvent pour saper le potentiel et l'épanouissement des autres.

L'ancien président des États-Unis, Theodore Roosevelt, a déclaré : **"Le meilleur dirigeant est celui qui a assez de bon sens pour choisir des hommes compétents pour faire ce qu'il veut, et assez de retenue pour ne pas se mêler de leurs affaires pendant qu'ils le font"**. Selon Maxwell, cela s'explique par le fait que "pour empêcher les autres de tomber, il faut tomber avec eux. Et lorsque vous faites cela, vous perdez tout pouvoir d'élever les autres". Maxwell ajoute : "La vérité est que l'autonomisation est puissante, non seulement pour la personne qui se développe, mais aussi pour le mentor.

**"Agrandir les autres vous rend plus grand"**. Par conséquent, pour tirer parti de cette loi dans nos vies, nous devons comprendre qu'en développant les leaders qui nous entourent, non seulement nous augmentons par inadvertance notre propre valeur en tant que leader, mais nos organisations en bénéficient également.

> C'est LA BASE de ce qu'on fait avec dōTERRA: empower others, cette loi nous permet d'amener de l'intentionnalité

LOI No 13 - LA LOI DE L'IMAGE La loi de l'image dit que **"les gens font ce que les gens voient"**. Il s'agit peut-être de l'une des lois les plus importantes pour comprendre que tout repose sur le leadership. Le caractère est important. Maxwell déclare : "Lorsque les leaders montrent la voie en agissant correctement, leurs disciples les imitent et réussissent." Les dirigeants corrompus transformeront tous les dirigeants autour d'eux en dirigeants corrompus parce que leur propre vie démontre que c'est bon et acceptable.

> C'est la base de la duplication

LOI n° 14 - LA LOI DE L'ACCORD La loi de l'adhésion dit que **"les gens adhèrent au leader, puis à la vision"**.

Maxwell écrit : "De nombreuses personnes qui abordent la question de la vision dans le domaine du leadership le font à l'envers. Ils pensent que si la cause est suffisamment bonne, les gens y adhéreront automatiquement et les suivront. Mais ce n'est pas ainsi que fonctionne le leadership. Les gens ne suivent pas d'abord les bonnes causes. **Ils suivent les leaders qui promeuvent des causes auxquelles ils peuvent croire"**.



Si nous ramenons cela à la loi de l'image, cela signifie que si votre crédibilité en tant que leader est au mieux douteuse, les gens ne seront pas prêts à suivre la vision que vous leur proposez parce qu'ils doutent que vous puissiez les y amener.

Maxwell l'exprime ainsi : "Vous ne pouvez pas séparer les leaders des causes qu'ils promeuvent. C'est impossible, quels que soient les efforts déployés. Il ne s'agit pas d'une proposition de type "l'un ou l'autre". Les deux vont toujours de pair." En tant que dirigeant, vous ne pouvez pas vous contenter de promouvoir votre vision et le bon travail que vous accomplissez par le biais de sites web et de médias sociaux, et vous attendre à ce que les gens se joignent à vous pour faire du bénévolat ou donner de l'argent. S'ils ne vous font pas confiance, peu importe ce que vous ferez.

*Exemple de Nike avec les grands sportifs*

> J'ai mis du temps à comprendre/intégrer ça (je l'avais entendu mais pas intégré): les personnes viennent faire dōTERRA pour TOI. Je crois que la responsabilité me faisait peur, je n'y croyais pas aussi parce que j'ai une part qui se sent sans valeur qui a drivé mon bus pendant longtemps

LOI n° 15 - LA LOI DE LA VICTOIRE La loi de la victoire stipule que **les leaders doivent trouver un moyen de faire gagner l'équipe.**

Maxwell écrit : "Chaque poste de leadership est différent. Chaque crise a ses propres défis. Mais je pense que les leaders victorieux ont une chose en commun : ils n'acceptent pas la défaite. L'alternative à la victoire est totalement inacceptable pour eux. Par conséquent, ils déterminent ce qu'il faut faire pour remporter la victoire".

C'est ainsi que pense un dirigeant qui adopte la loi de la victoire. **Il prend ses responsabilités, fait preuve de créativité et met toute son expérience et sa passion au service de la réussite.** Ils n'abandonnent jamais et l'échec n'est pas une option. Ces leaders sont toujours une source d'inspiration pour ceux qui sont derrière eux, même lorsque le défi devient difficile.

Maxwell cite Lou Holtz, ancien entraîneur de football de Notre Dame, qui a déclaré : "*Pour gagner, il faut avoir de grands athlètes, peu importe qui est l'entraîneur. On ne peut pas gagner sans bons athlètes, mais on peut perdre avec eux. C'est là que l'entraînement fait la différence*". Les bons dirigeants assument la responsabilité de la réussite de l'équipe et font ce qu'il faut pour la mener à la victoire.

> Vous voulez atteindre votre rang ? C'est À VOUS de le porter, d'y croire jusqu'au bout. C'est la responsabilité de personne d'autre. Même 48h avant la fin du mois, vous devez encore y croire. C'est un muscle qui s'entraîne. C'est À VOUS de déterminer la stratégie du mois pour y arriver. Si vous appliquez la loi de la réussite, ça va être très facile pour vous de trouver des personnes engagées parce que vous n'acceptez pas les excuses. Depuis quelques mois, j'ai des personnes qui viennent à moi et qui me disent: "*moi, je veux faire doterra VRAIMENT, pas pour des cacahuètes.*" Pourquoi je ne rencontrais jamais personne qui me disait ça au début ? Parce que j'acceptais les excuses, j'en trouvais même aux gens.



LOI No 16 - LA LOI DU GRAND MO La loi du grand MO stipule que **"l'élan est le meilleur ami du leader"**. Maxwell explique que c'est "parce que souvent (l'élan) est la seule chose qui fait la différence entre perdre et gagner.

> L'avion d'Eric Worre

Lorsque vous n'avez pas d'élan, même les tâches les plus simples semblent impossibles... En revanche, lorsque vous avez l'élan de votre côté, l'avenir semble radieux, les obstacles paraissent minimes et les problèmes sans conséquence". Cette loi s'applique lorsqu'une organisation démarre. Tout est un défi et il semble qu'il faille une éternité pour accomplir quoi que ce soit. Cependant, à l'instar d'un train qui prend lentement de la vitesse, **une fois que cette même organisation s'est mise en mouvement, rien ne peut l'arrêter**. En physique, ce phénomène est connu sous le nom de loi de l'inertie, qui stipule notamment qu'"un objet en mouvement continue à se déplacer à la même vitesse et dans la même direction, à moins d'être soumis à une force déséquilibrée". Cette vérité s'applique également au leadership. Une organisation qui va de l'avant est difficile à ralentir. Le défi consiste à créer cette dynamique en premier lieu (et à s'assurer qu'elle va dans la direction souhaitée par l'organisation). Maxwell déclare : **"Pour créer une dynamique, il faut quelqu'un qui ait une vision, qui puisse constituer une bonne équipe et qui motive les autres. Si le dirigeant cherche quelqu'un pour le motiver, alors l'organisation est en difficulté"**.

> Est-ce que vous avez le momentum en tête ? Pourquoi vous croyez qu'on fait des événements régulièrement ? Pour créer du momentum ! Pourquoi je me déplace en France ? Pour créer du momentum ! Quand je fais mes événements, je parle au triple de personnes par rapport à celles qui viennent, ça crée du momentum, ce sont des conversations engagées, des personnes qui vont faire une commande, venir à mes prochaines propositions, etc

LOI No 17 - LA LOI DES PRIORITÉS Depuis près de deux ans, l'image de fond sur le bureau de mon ordinateur m'interpelle en me posant la question suivante : "Êtes-vous productif ou simplement occupé ?" Cette question est au cœur de la loi des priorités, qui dit que "les leaders comprennent que l'activité n'est pas nécessairement synonyme d'accomplissement".

### **FAIRE LA DIFFÉRENCE ENTRE ACTIVITÉ ET ACCOMPLISSEMENT**

Maxwell ajoute : "Lorsque nous sommes occupés, nous pensons naturellement que nous accomplissons quelque chose. Mais l'activité n'est pas synonyme de productivité. L'activité n'est pas nécessairement synonyme d'accomplissement. Cela signifie qu'il faut établir des priorités, ce qui "exige des dirigeants qu'ils pensent continuellement à l'avenir, qu'ils sachent ce qui est important et qu'ils voient comment tout est lié à la vision d'ensemble".

**Parfois, ce qui figure en tête de liste des priorités n'est ni confortable ni facile.** La clé pour tirer parti de la loi des priorités est le "principe de Pareto" ou, plus communément, le "principe 80/20". Selon Maxwell, si nous consacrons la majeure partie de notre temps à travailler sur les choses les plus importantes (20 %), nous obtiendrons 80 % du rendement que nous recherchons. Cela signifie par exemple qu'il faut consacrer 80 % de son temps aux 20 % d'employés les plus importants. Les autres facteurs évoqués par Maxwell pour établir votre liste de priorités sont ses trois R : Exigence, Rendement et Récompense. Ces trois éléments nous amènent à nous demander : **"Que dois-je faire que personne ne peut ou ne devrait faire à ma place ?"** Y a-t-il quelqu'un à qui je puisse déléguer cette tâche et qui soit capable d'obtenir le même rendement que moi ? Et quelles sont les tâches qui me

procureront le plus de satisfaction ? "La vie est trop courte pour ne pas faire des choses que l'on aime. Lorsque nous établissons correctement les priorités de nos activités, nous sommes en mesure d'en tirer le meilleur parti.

> Chaque semaine, remettre les priorités à plat

LOI No 18 - LA LOI DU SACRIFICE La loi du sacrifice nous donne un aperçu du cœur d'un leader : "Un leader doit abandonner pour s'élever. Maxwell déclare : ***"Les personnes qui ne sont pas des leaders ont souvent l'impression erronée que le leadership se résume à la position, aux avantages et au pouvoir qui découlent de l'ascension dans une organisation... La vie d'un leader peut sembler glamour aux yeux des gens de l'extérieur. Mais la réalité est que le leadership exige des sacrifices"***.

Maxwell ajoute : "Il n'y a pas de succès sans sacrifice. Toute personne ayant réussi dans la vie a fait des sacrifices pour y parvenir." Il ajoute que "le cœur du leadership est de faire passer les autres avant soi. C'est faire ce qu'il y a de mieux pour l'équipe". Si vous recherchez le leadership pour votre profit personnel ou la reconnaissance, vous n'êtes pas, en réalité, un leader de qualité.

> Je vous invite à vraiment commencer à considérer votre arbre comme VOTRE entreprise. Il n'y a que comme ça que vous pouvez vous y donner corps & âme.

Et OMG, c'est TELLEMENT pas glamour au début. Depuis que je suis dans l'entrepreneuriat, j'ai travaillé sur des lits d'auberge de jeunesse, des espaces de coworking pourris, dans les trains, je travaillais tout le temps et partout. Oui, c'était trop mais à un moment, il faut décoller. Il faut se donner corps et âme.

Et encore aujourd'hui, je travaille vraiment BEAUCOUP. Mais c'est okay pour moi parce que je sais ce que je bâtis et ça me nourrit. > reconnecter à son pourquoi - HYPER IMPORTANT

Pourquoi je continue ? Pourquoi Marie-Kim qui gagne 200K/mois continue ? Parce qu'elle a un pourquoi HYPER FORT avec ce qui lui est arrivé: l'autonomie financière face aux pépins de la vie.

Moi, j'ai longtemps eu du mal avec cette loi parce que j'ai sacrifié VRAIMENT pleins de choses, pas toujours aux bons endroits et souvent pas de façon consciente (stratégies d'adaptation).

LOI No 19 - LA LOI DU MOMENT Pour les leaders naturels, bon nombre des principes discutés jusqu'à présent peuvent être assez faciles à appliquer. Même ceux qui ne sont pas nés leaders, mais qui ont investi du temps et des efforts pour se développer dans ce domaine, peuvent avoir beaucoup de succès avec eux. Cependant, lorsque nous en arrivons à la loi du timing, je crois que c'est là que de nombreux leaders commencent à avoir des difficultés. Cette loi nous enseigne que "le moment de diriger est aussi important que ce qu'il faut faire et où il faut aller". Maxwell en donne quelques résumés. Il dit que ***"la mauvaise action au mauvais moment mène au désastre"***. "La bonne action au mauvais moment entraîne une résistance. "La mauvaise action au bon moment est une erreur. En revanche, "la bonne action au bon moment mène au succès". Lorsque nous développons nos capacités de leadership, nous devons aller au-delà du simple fait de savoir comment diriger. Nous devons également apprendre à discerner le bon moment pour le faire.

> Ici, ça rejoint l'importance de sentir ce qu'il se passe dans l'équipe: où sont les trous ?

## LOI #20 - LA LOI DE LA CROISSANCE EXPLOSIVE

La Loi de la Croissance Explosive dit que **"pour ajouter de la croissance, il faut diriger des suiveurs", mais que "pour multiplier, il faut diriger des leaders"**.

> Eric Worre dit que tout ce qu'on fait nous permet de gagner du temps pour que nos leaders se développent.

Maxwell explique cette distinction en disant : "Si vous vous développez vous-même, vous pouvez connaître le succès personnel. Si vous développez une équipe, votre organisation peut connaître la croissance. (Mais si vous développez des leaders, votre organisation peut connaître une croissance explosive". Il ajoute : "Vous pouvez vous développer en dirigeant des personnes qui vous suivent. Mais si vous voulez maximiser votre leadership et aider votre organisation à atteindre son potentiel, vous devez développer des leaders". Parmi les conseils pratiques à donner aux leaders, citons le développement des 20 % de personnes les plus performantes autour de vous, plutôt que de passer votre temps à rattraper les 20 % les moins performantes ; se concentrer sur les points forts plutôt que sur les points faibles, et traiter tout le monde différemment, plutôt que d'agir comme si tout le monde devait être traité de la même manière. Déterminer ce qu'il faut faire pour **investir du temps de qualité dans les autres** plutôt que de simplement passer du temps ensemble.

Vivre selon la loi de la croissance explosive est certainement plus difficile et demande plus de temps et d'énergie, mais lorsque nous le faisons, l'effet de ruissellement de ces leaders qui investissent dans ceux qui sont sous leurs ordres, et ainsi de suite, conduira à une multiplication exponentielle.

Maxwell résume cette loi en disant que "les leaders qui développent des leaders ont un effet multiplicateur incroyable dans leur organisation, qui ne peut être atteint d'aucune autre manière - ni en augmentant les ressources, ni en réduisant les coûts, ni en augmentant les marges bénéficiaires, ni en améliorant les systèmes, ni en mettant en œuvre des procédures de qualité, ni en faisant quoi que ce soit d'autre".

> Investissez dans les personnes qui sont leaders et une personne qui n'a pas encore de rang peut être + leader que quelqu'un qui est Premier ou Silver dans votre organisation. Protégez votre temps !

LOI No 21 - LA LOI DE L'HÉRITAGE La dernière loi du livre est la loi de l'héritage, qui stipule que "la valeur durable d'un leader se mesure à l'aune de sa succession". Le chapitre commence par la question suivante : **"Que voulez-vous que l'on dise à vos funérailles ?"**

Cette question peut sembler étrange, mais c'est peut-être la plus importante que vous puissiez vous poser en tant que dirigeant". Un jour, nous disparaîtrons tous, et ce qui restera de nous sera l'exemple que nous aurons donné par notre vie et les personnes que nous aurons laissées derrière nous, habilitées à continuer. Maxwell résume la vie d'un leader en disant que **"la réussite vient lorsqu'ils font de grandes choses par eux-mêmes. Le succès vient lorsqu'ils donnent à ceux qui les suivent les moyens de faire de grandes choses pour eux. L'importance vient lorsqu'ils développent des leaders pour qu'ils**

**fassent de grandes choses avec eux. L'héritage vient lorsqu'ils mettent les leaders en position d'accomplir de grandes choses sans eux".**

Il conclut le chapitre par cette réflexion : "Nos capacités en tant que dirigeants ne seront pas mesurées par les bâtiments que nous avons construits, les institutions que nous avons créées ou ce que notre équipe a accompli pendant notre mandat. Vous et moi serons jugés sur la façon dont les personnes dans lesquelles nous avons investi ont continué à travailler après notre départ. C'est là le plus grand défi auquel sera confrontée la recherche d'un leadership tout au long de la vie, mais c'est aussi la seule chose qui comptera en fin de compte. Maxwell déclare : **"Un jour, les gens résumeront votre vie en une seule phrase. Mon conseil : choisissez-la maintenant !"**

> C'est le rang Presidential Diamond chez dōTERRA qui parle de Legacy

Belief pyramid: par la charité, cherche à libérer. Vis pour servir et transformer le monde.