



ÊTRE ET AGIR EN LEADER

Communiquer – Motiver – Fédérer

Pour grandir et bâtir ensemble

MÉMO – GUIDE

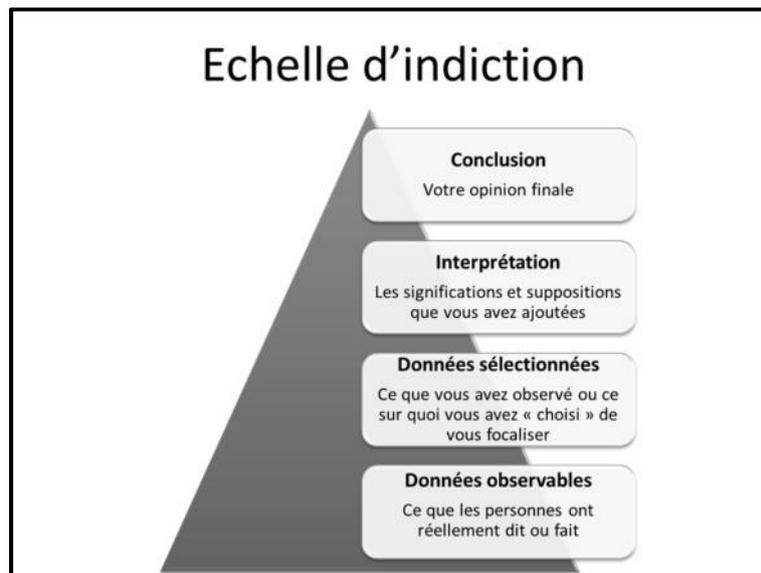
Bases de la relation aux autres

Le leader est un expert de la relation

✓ Deux types de vérité

- La vérité de premier ordre : les faits observables
- La vérité de deuxième ordre : les interprétations liées à mes filtres personnels (points de vue, modes de représentation)

1. **Le leader a conscience de ce phénomène**
2. **L'accepte**
3. **En fait une force**



✓ L'écoute

- As-tu déjà vécu une situation où tu ne t'es pas senti(e) écouté(e) ?

Qu'as-tu ressenti ?

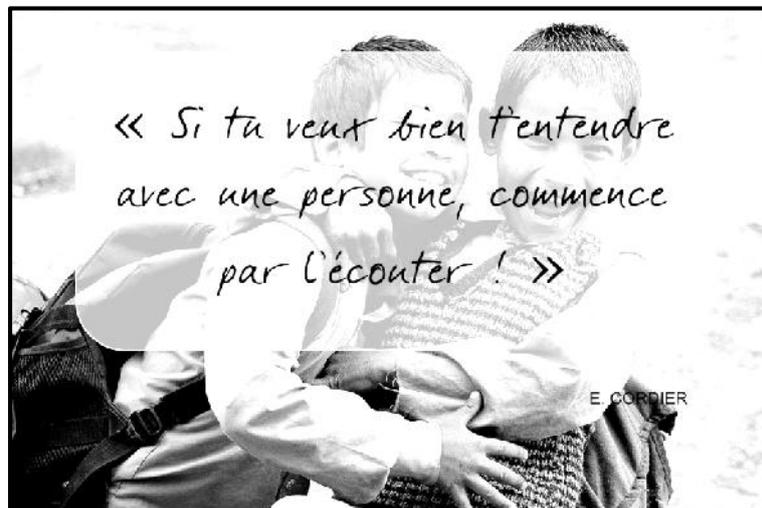
Que faisait l'autre ?

→ As-tu déjà vécu une situation où tu t'es senti(e) parfaitement écouté(e) ?

Qu'as-tu ressenti ?

Que faisait l'autre ?

En communication, la première compétence c'est l'**ÉCOUTE** !



Le leadership : c'est quoi ?

Leadership et management

Le leadership diffère du management. Ce sont deux modes d'actions distincts et complémentaires ayant chacun leurs fonctions et leurs activités propres.

Le management concerne les processus, les outils et les « *savoir-faire* » nécessaires à la réalisation d'un objectif commun : il se pratique.

Le leadership concerne le « *savoir-être* » et les compétences relationnelles qui favorisent la motivation et l'engagement des membres d'un groupe dans un projet collectif : il s'incarne.

| Manager | Leader |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Statut• Objectif• Savoir-faire• Processus• Coordination• Pilotage• Analytique• Objectivité | <ul style="list-style-type: none">• Reconnaissance• Vision• Savoir-être• Relations• Coopération• Agilité• Systémique• Subjectivité |

Un manager est désigné par sa hiérarchie (statut, caractère formel). Un leader, quant à lui, est reconnu comme tel par les membres d'une équipe, dont il est au cœur.

Ils constituent les deux faces d'une même pièce. Les deux peuvent s'apprendre.

*Le leadership c'est la capacité d'une personne à **influencer et à fédérer un groupe**, pour atteindre un **but commun**, dans une relation de **confiance mutuelle** et pour une **durée limitée**.*

Les symboles du leadership

Les métaphores

| Image | Caractéristiques |
|-------|------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Les leaders inspirants

| Personnage | Talents |
|------------|---------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Le leadership : pour quoi ?

Enjeux pour le développement de l'association

Qu'est-ce que ça apporte ?

-
-
-
-
-

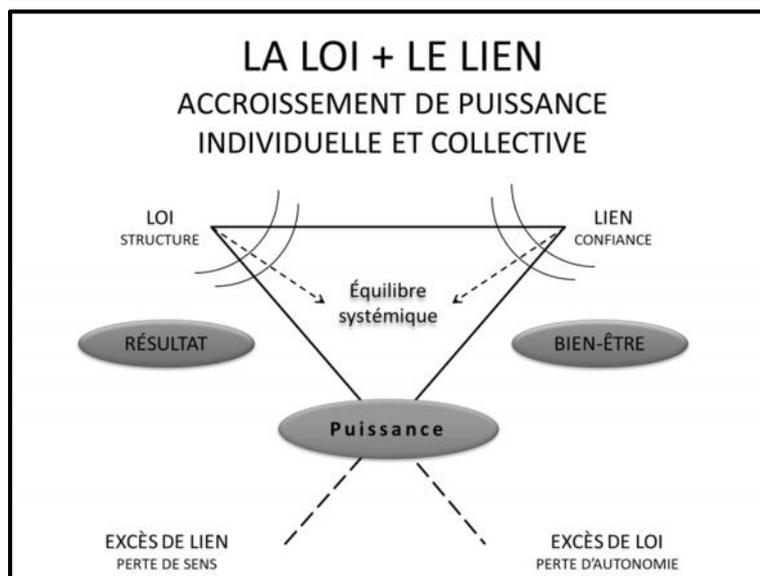
Quel sont les coûts (sans leadership) ?

-
-
-
-
-

Environnement - Où ? Quand ?

Le leader crée un contexte favorable à l'expression de l'intelligence collective

- Un **climat** de bienveillance et de confiance au sein duquel chacun peut faire preuve de liberté et d'authenticité
- Un **cadre** qui structure et qui assure justice et sécurité
- Trouver un **équilibre** constructif entre les deux
- Est-ce que mon environnement matériel est propice à la réalisation de notre projet (gymnase, bureau, vestiaires...) ?
- Quels sont les « gaspis » qui nous empêchent de nous déployer ?

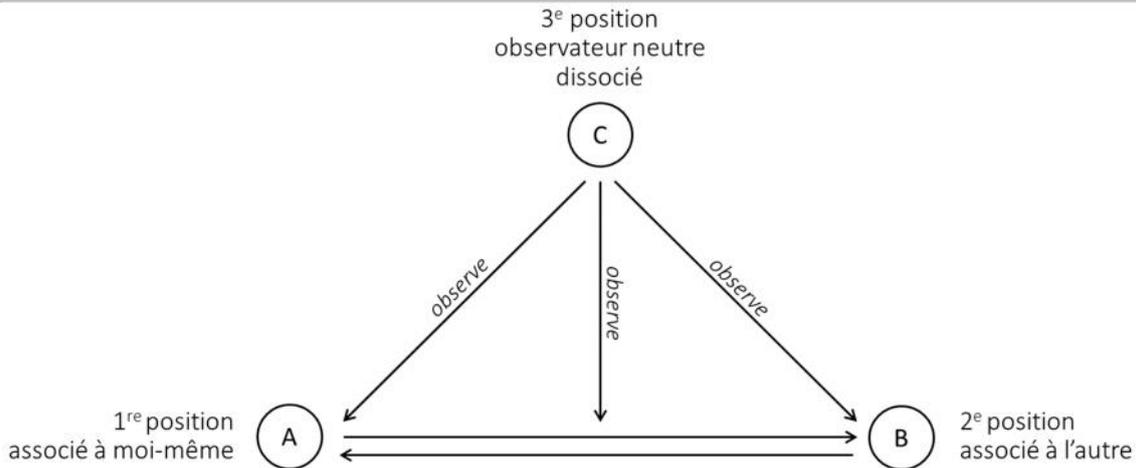


Comportement - Quoi ?

Le leader met en œuvre des actions qui motivent le groupe à réaliser des défis

« Le seul Ego qui soit dérangeant au sein d'une équipe, c'est l'Ego du coach. » C. Onesta

Gérer ses émotions en étant dissocié pour réagir de façon constructive

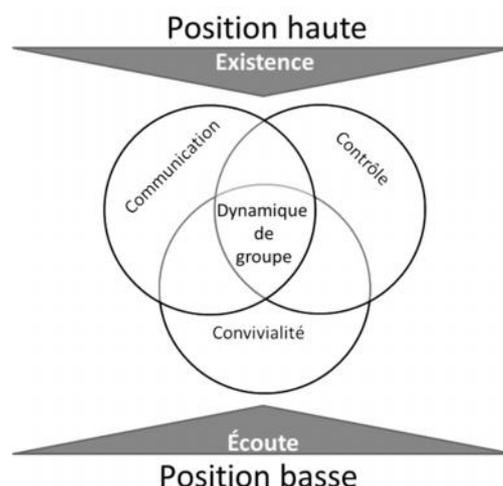


Les positions de perception

En toute simplicité...

"La bienveillance commence en disant bonjour à chacun de ses collaborateurs le matin. Un chef bienveillant respecte les autres et s'intéresse à eux. Il a envie de les faire progresser, grandir. Il sait susciter l'envie, il donne de l'autonomie et des objectifs justes ; il n'hésite pas à remercier, féliciter ; à reconnaître ses erreurs et à demander des retours sur son management. Il sait écouter, encourager en cas de difficultés, rassurer dans les périodes de crise... Un chef n'a pas à devenir un confident mais son rôle est de faire en sorte que son équipe aille bien et ait envie de travailler. Toutes ces actions sont simples : elles relèvent d'un bon sens que l'on a perdu." Philippe Rodet In "L'avenir est au management bienveillant", psychologies.com 2016.

Équilibre Existence/écoute



Être et agir en leader

Éric Cordier – Coaching professionnel

Capacités - Comment ?

Le leader développe ses propres compétences et favorise les progrès de ses collaborateurs

Comment dois-je m'y prendre si je veux créer la « zizanie » au sein d'un groupe ?

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

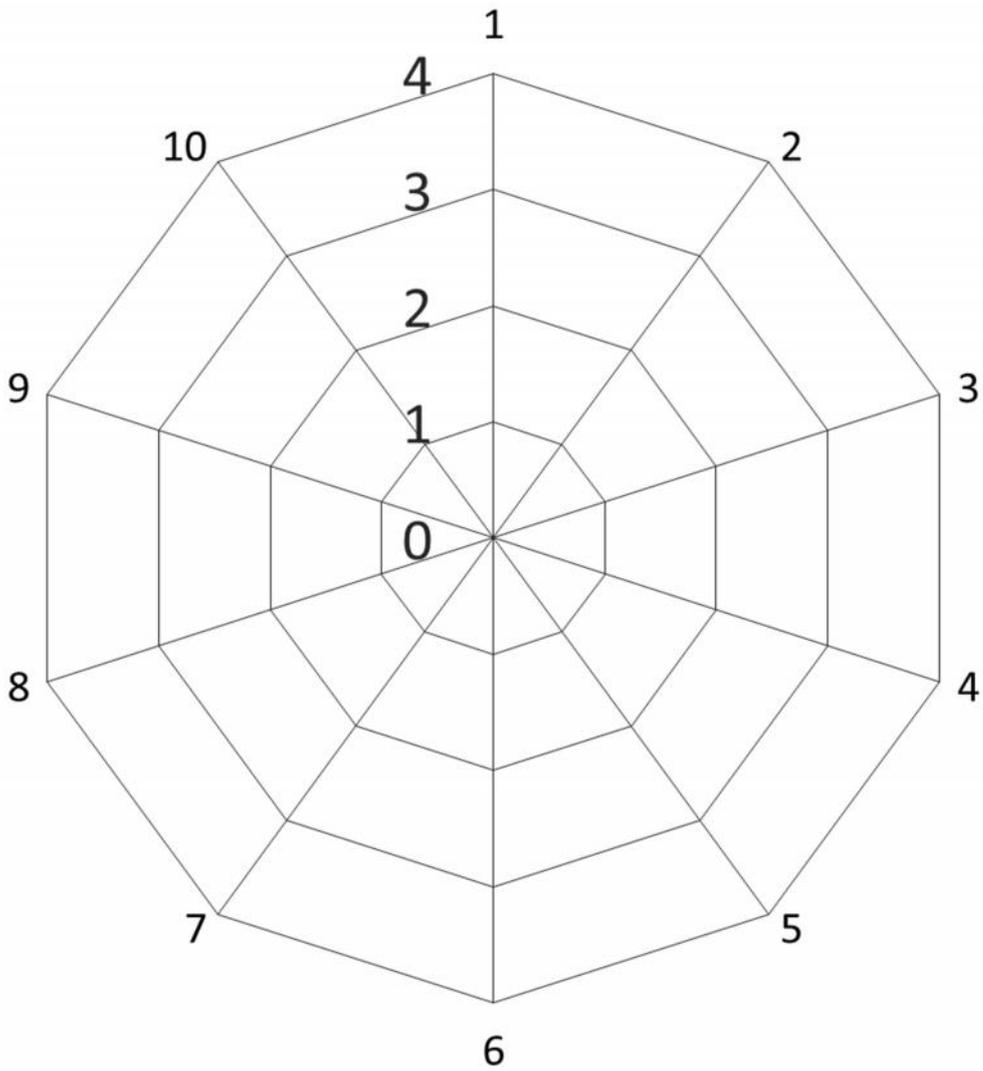
Compétences relationnelles

10 compétences clés pour développer mon leadership

0 1 2 3

| | |
|-----------|---|
| 1 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 2 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 4 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 7 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 8 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 9 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 10 | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

Je m'autoévalue



Croyances - Pourquoi ?

Croire, c'est tenir pour vraie, vraisemblable ou possible une proposition dont on ne détient pas la preuve définitive. C'est une image que l'on se fait de la réalité.

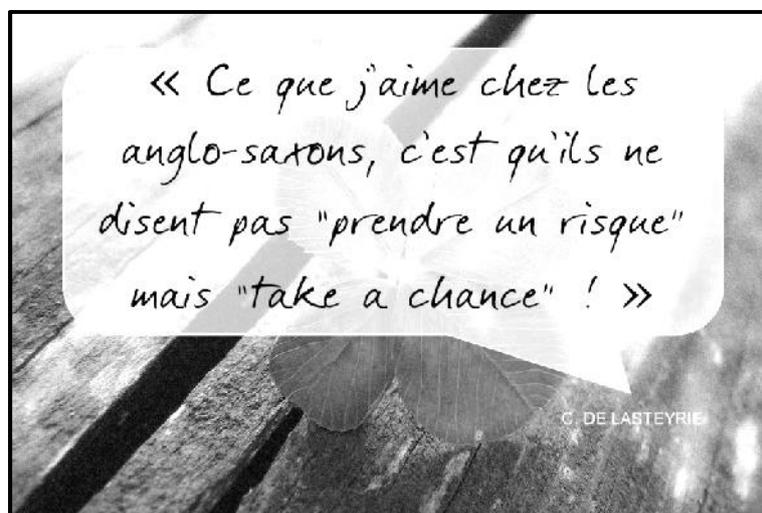
Il existe des croyances **limitantes** et des croyances **ressources**.

Comme nous faisons des choses dans le sens de nos croyances : elles peuvent créer leur propres preuves, elles sont alors autoréalisatrices (Effet Rosenthal).

Nos croyances ont une influence sur nos capacités et sur nos comportements : si je crois que je ne suis pas capable, alors je ne vais pas le faire...

Le leader à un **état d'esprit** positif et optimiste. Ces croyances l'incitent à aller de l'avant.

| Il ne voit pas | Il voit |
|------------------------|-------------------------|
| Le verre à moitié vide | Le verre à moitié plein |
| La difficulté | L'opportunité |
| Le problème | Le défi |
| Le défaut | La piste de progrès |
| Ce qui manque | Ce qui est déjà là |
| Le risque | La chance |
| L'échec | L'expérience |



Motiver votre équipe

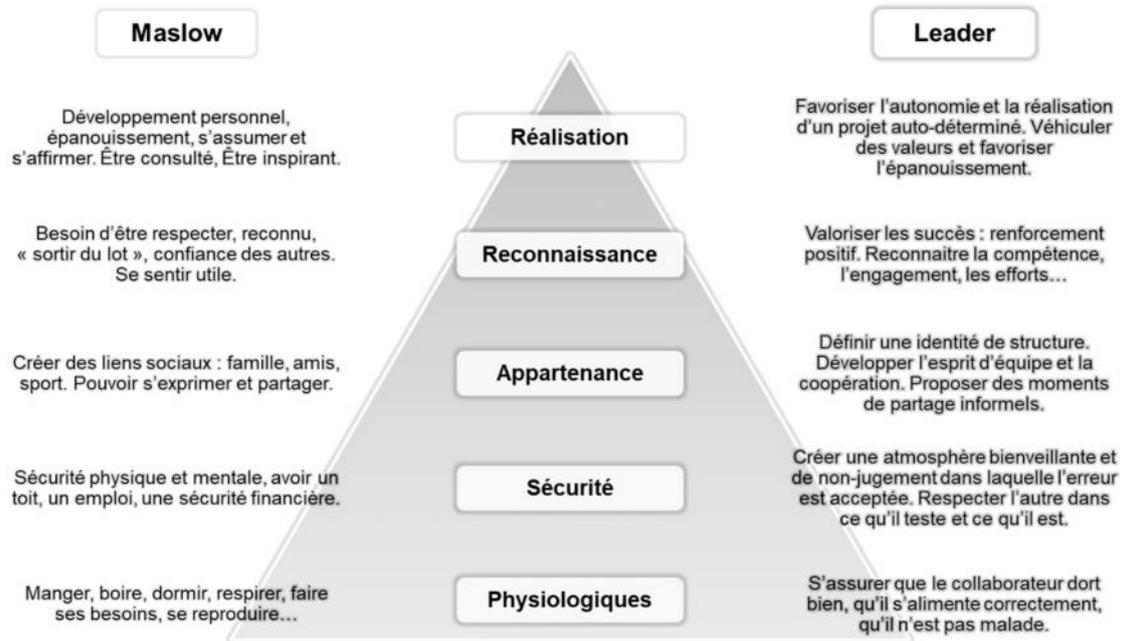
Motiver ses troupes c'est (verbes d'action) :

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

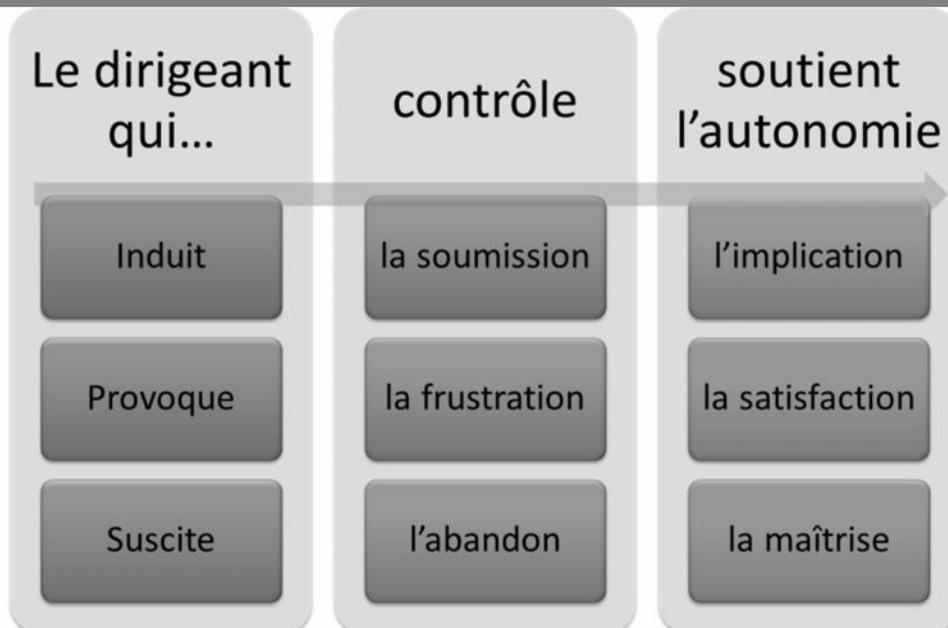
Durant les trente derniers jours, combien de fois as-tu...

CONTRIBUER A COMBLER UN BESOIN

Pyramide des besoins de Maslow



REDONNER L'AUTONOMIE ET LE POUVOIR D'AGIR



... **Faire confiance***

DONNER DES SIGNES DE RECONNAISSANCE

Les 4 types de signes de reconnaissance

| | Positifs | Négatifs |
|--|--|---|
| Conditionnels (ce que la personne FAIT) | « <u>Ton intervention</u> était excellente, tu as fait du bon travail. » Effet sur la personne : motivant et encourageant vis-à-vis de la tâche | « <u>Ton analyse d'incident est incomplète</u> . Voilà ce que je souhaiterais... » Effet sur la personne : positif si justifié car permet de clarifier les attendus. |
| Inconditionnels (Ce que la personne EST) | « J'ai beaucoup de plaisir à travailler avec <u>toi</u> . » Effets sur la personne : confiance en soi, renforcement et autonomie. | « On ne peut <u>jamais</u> compter sur <u>toi</u> . » Effet sur la personne : destructeur, perte d'estime de soi ; ne donne pas de repère... |

Le père de l'Analyse Transactionnelle, Éric Berne, définit le « signe de reconnaissance » comme « *une unité de reconnaissance, un signe verbal ou non-verbal, positif ou négatif, conditionnel ou non, essentiel au développement psychique de l'individu.* »

La rémunération (motivation extrinsèque), ne suffit pas à développer l'engagement et la coopération ; le secret étant plutôt du côté de l'échange de signes de reconnaissance et du lien créé par le manager.

Ces signes constituent un système de « rétribution » illimité et gratuit. Tout le monde peut en donner et la valeur d'un signe de reconnaissance provient de la sincérité de l'émetteur et non pas de son statut.

CONFORMITÉ (ME) VS ENGAGEMENT (MI)

Motivation Extrinsèque

Motivation Intrinsèque

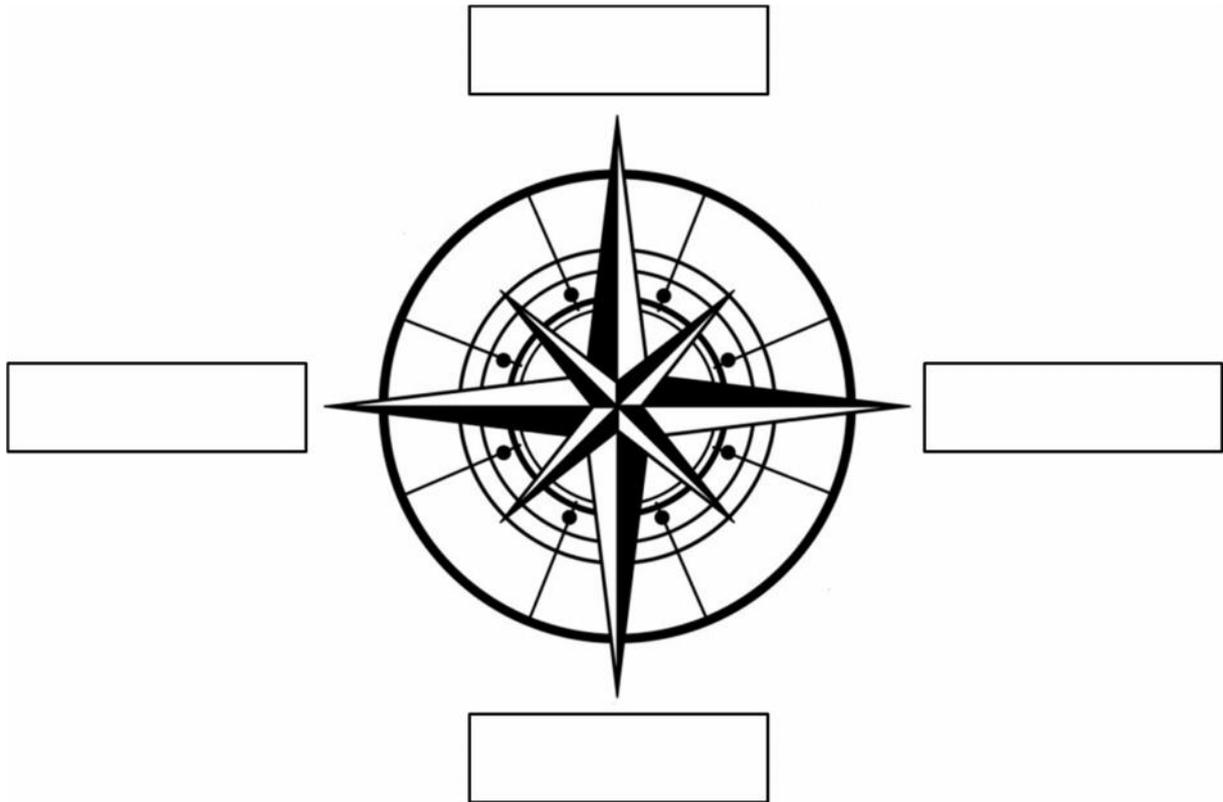
Reconnaitre les talents c'est aussi pouvoir les mettre au service de votre projet.

Valeurs - Pourquoi ?

Sélectionne les 10 valeurs qui représentent le mieux ton engagement associatif :

Générosité, courage, découverte, indépendance, tolérance, maîtrise, liberté, autonomie, utilité, don, invention, plaisir, humanité, intégrité, originalité, respect, perfection, flexibilité, humour, authenticité, équanimité, excellence, apprentissage, transmission, simplicité, fidélité, honnêteté, discernement, sagesse, bénévolat, intégration, discipline, présence, expérimentation, éducation, influence, information, humilité, ingéniosité, mérite, pérennité, possibilité, variété, dignité, égalité, facilité, esthétisme, accomplissement, justice, éveil, dévouement, passion, créativité, amitié, persévérance, confiance, vitalité, équilibre, force, joie, entraide, efficacité, performance, optimisme, qualité, compassion, bienveillance, sociabilité, logique, réussite, action, universalité, élégance, innovation, enthousiasme, singularité, actualisation, fraternité, réalisme, solidarité, mobilité, paix, responsabilité, pouvoir, détachement, acceptation, confort, succès, amour, sensibilité, régularité, silence, douceur, calme, recherche, bien-être, coopération, sincérité, affirmation, rationalité, autorité, adaptation, honneur, stabilité, conciliation, écoute, hospitalité, échange, ouverture, gentillesse, partage, spontanéité, empathie, enrichissement, intuition... autre ?

Je conçois ma boussole



« Ce n'est pas parce que je n'ai pas de dogme que je n'ai pas de boussole ! »

Identité - *Qui ?*

En tant que dirigeant(e)-manager, si tu étais...

- Un grand leader :

- Un animal :

- Un outil :

- Un végétal :

- Une couleur :

- Une forme géométrique :

- Une chanson :

- Un climat :

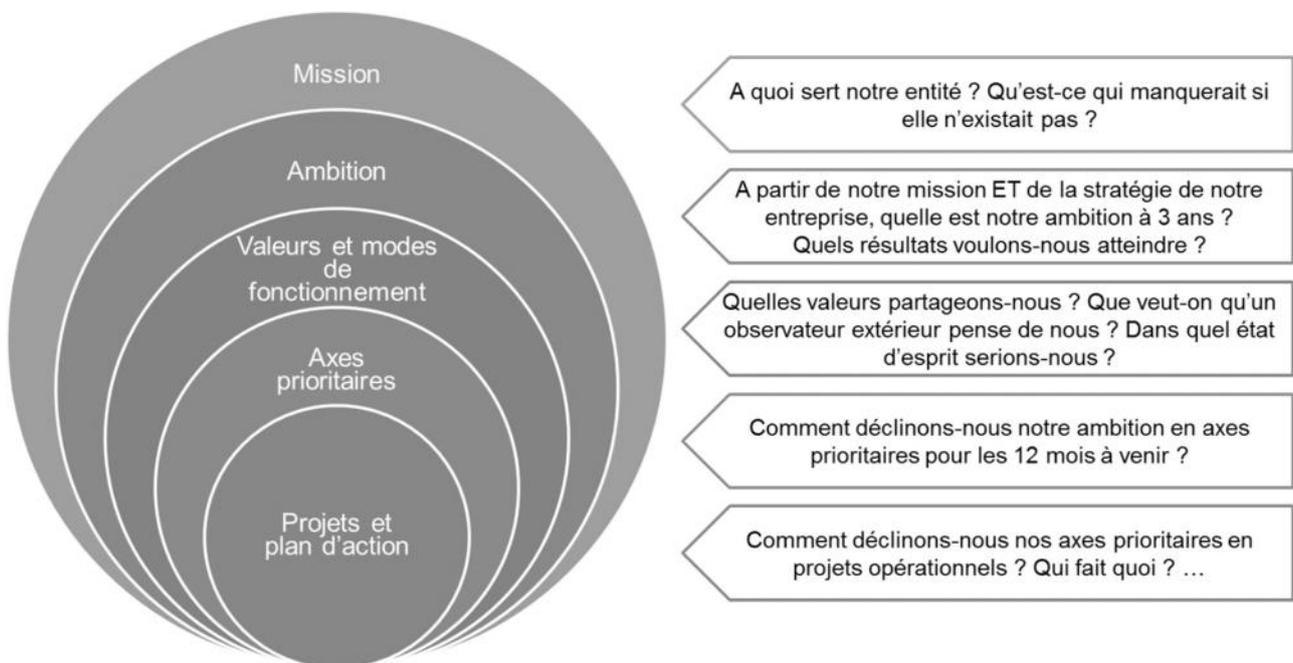
- Un fruit ou un légume :

- Un héros imaginaire :

Sens / Vision - *Pour quoi ?*

On ne suit pas une personne mais une cause.

- Que voudrais-tu que les adhérents disent au sujet de ton association / ton équipe ?
- Quelle est la valeur ajoutée de cette organisation par rapport aux autres ?
- Quel(s) impact(s) sur la société, quelle ambition (d'ici 4 ans) ?

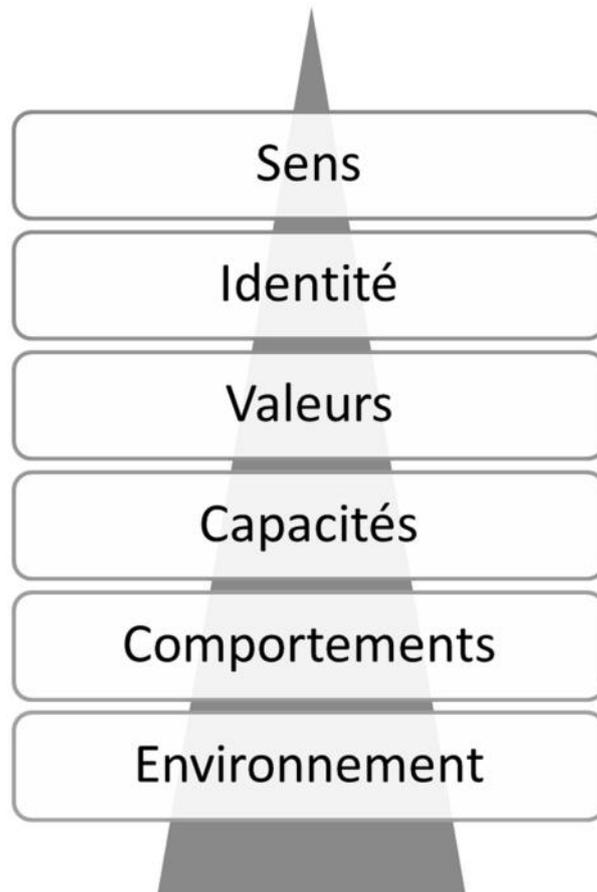


Les 5 éléments de la vision

(Source : V. Lenhardt)

In : 65 outils pour accompagner le changement - A. Tonnelé

Le leader « aligné »



Niveaux logiques

La recherche de cohérence entre les différents niveaux permet de développer l'estime de soi et de devenir un leader EXEMPLAIRE, INSPIRANT... et INTÈGRE.

Mes 3 engagements

Que va tu tester, faire évoluer, changer ?

Je te souhaite une excellente saison faite de courageuses expérimentations et de joyeuses découvertes !

Éric

cordieric@gmail.com

06.83.34.51.64