



**FeBUL
BFUH**

METHODOLOGIE

Fiche technique

**TRAVAILLEURS
SOCIAUX**

LE LEADERSHIP

(POWERPOINT DISPONIBLE SUR DEMANDE)

2013

1. UN LEADER ?

Tout le monde en est un.

Chacun a des compétences et peut via celles-ci être « porteur d'une vision »

Un potentiel de leader sommeille en chacun de nous...

On ne naît pas leader mais on peut tous apprendre les outils du leadership.

= désigne un **meneur**, chef de file, dirigeant de terrain, **acteur influent, écouté**

= Celui qui

- conduit des personnes vers des objectifs souvent associés à la poursuite de changements
- a la confiance du groupe
- à qui le groupe délègue un pouvoir de décision
- à qui on s'identifie
- s'entoure adéquatement

Avant

- Le chef, c'était le chef !
- Pas de remise en question de l'autorité
- Stabilité
- Leadership contrôlant, prévisible

Actuellement

- Nécessité de souplesse
- Mouvence perpétuelle des courants d'idées
- Les personnes connaissent leurs droits, savent s'exprimer et passer à l'action

2. LA FONCTION DE LEADER

= un **FACILITATEUR**

- Identifier les forces et les faiblesses et les utiliser dans l'animation du groupe
- Guider et stimuler les capacités de chacun
- Etablir et favoriser la communication
- Entretenir des relations interpersonnelles positives
- Amener le groupe à transformer une vision en une réalité, notamment en fixant des objectifs et en élaborant des plans d'actions

3. LE LEADERSHIP ?

- La qualité, la **capacité**, l'art à conquérir, exercer et conserver sa fonction de leader
- L'aura reconnue à **une personne ou à un groupe** de personnes dans son aptitude à **motiver, impliquer, impulser, guider, inspirer et/ou influencer** son entourage.
- L'ensemble de **comportements** d'un individu à influencer un groupe de personnes à **endosser ses objectifs** personnels et à **partager sa vision** du même objectif
- Il y a la notion de **charisme**
- Cela peut être **inné** chez la personne
- C'est aussi et surtout un **apprentissage**, des expériences, des essais-erreurs.
- Tout cela selon les **aptitudes prédominantes** et des **contextes spécifiques**

4. LES MECANISMES DU LEADERSHIP

L'influence

- **Dans toutes relations**, il y a un rapport d'influence
- au minimum par **le respect et l'admiration** qu'une personne « attire » de part une aptitude spécifique (enthousiasme, positivisme, valeurs, efficacité, ...)
- L'influence porte sur du **contenu** (idées, projets, objectifs...) ET sur des **processus** (rassembler, réunir, agir, (s'exprimer...))
- La **MANIPULATION**
 - = Nécessité d'établir et d'entretenir des relations sincères :
 - Être authentique donne la crédibilité
 - La crédibilité donne la confiance
 - La confiance permet l'influence saine
 - Jeu d'influence **conscient**, efficace et en **rapport direct** avec la situation
- **L'EGO**
 - = A éviter !
 - Action à sens unique vers un intérêt exclusivement personnel
 - Influencer pour soi et non plus pour le groupe et ses objectifs
 - « le culte de la personnalité »
 - « el Duce »
- Les **PERCEPTIONS**
 - Un leader est attentif aux **réactions émotives**
 - Le pouvoir d'influence se développe à partir
 - des atouts naturels que l'on a
 - ET ceux que les autres nous attribuent
 - Vigilance** pour ne pas perdre crédit et donc confiance donc son influence

- Les **POSITIONS**

- En face à face
 - Stratégie de la défense/attaque
 - Privilégie le rapport de force
- De biais
 - Stratégie d'observations
 - Privilégie la dynamique, la relance, la circulation, les liens
- À côté de
 - Stratégie des alliés
 - Privilégie la relation

- La **RECIPROCITE**

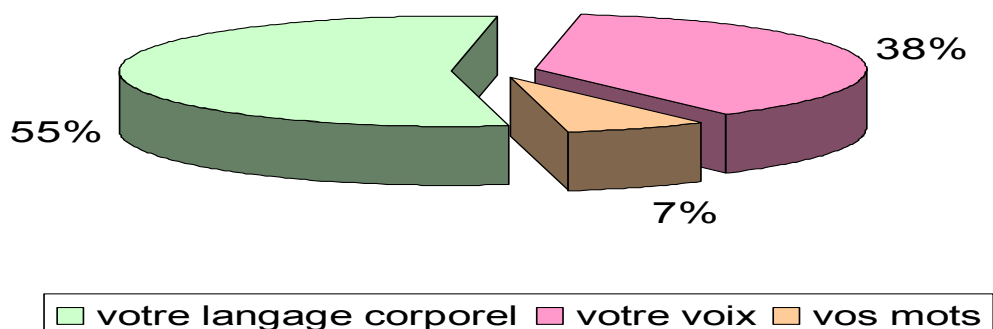
Des influences **récioproques** et **positives** apportent épanouissement individuel, production collective et satisfaction du groupe

Sur base d'**échanges** : circulation d'infos, partage d'idées et d'émotions

Tout est **sincèrement intéressant** et pris en compte

La communication

- Vérifier la **perception de chacun**, notamment par le non-verbal
- Favoriser les **échanges**, le **débat**, l'apport et la **circulation d'informations**, la **production** du groupe
- Veiller à la **justesse des informations**
- Donner de l'espace aux contacts humains : **capacité relationnelle**
- Être **disponible** : réceptif, ouvert, cordial
toujours dans la sincérité
- En faire une **priorité** :
temps formels et informels
- Créer des conditions gagnantes :
il faut un **accord entre le verbal et le non-verbal**



La capacitation

- **Chaque participant a des capacités** qui peuvent « servir la cause »
- Le leader ne détient pas **LA solution**
- **Participer** à l'idée et à l'action, ce sont des clés de la **motivation** et de l'**adhésion**
- La **hiérarchie horizontale** :
 - Chacun occupe une fonction indispensable et responsable
 - Chacun participe au processus décisionnel

La valorisation

- Satisfaction personnelle et **individuelle**
- Satisfaction **collective**
- Productions - Résultats
- Visibilité – Communication
- Au quotidien
 - Ne pas sous-estimer **les petits gestes**
 - Faire **confiance**
 - **Solidarité et esprit d'équipe** renforcent le sentiment d'utilité
- Faire preuve d'**empathie**
- Avoir une **écoute attentive**

5. LES STYLES DE LEADERSHIP

Pas de bon ou de mauvais style

Uniquement des styles adaptés ou non à la situation, au contexte, aux objectifs et aux personnes.

4 styles

Chaque style a un but précis:

- **DIRECTIF** : structurer
- **PERSUASIF** : mobiliser
- **PARTICIPATIF** : associer
- **DELEGATIF** : responsabiliser

Comment décider du style?

Deux pôles combinés permettent de qualifier le style :

- Organisationnel (centré sur la tâche)
- Relationnel (centré sur la relation)

C'est le **degré d'autonomie** du collaborateur qui définit le bon style à adopter

6. LE DEGRE D'AUTONOMIE

- L'autonomie est la combinaison entre **la compétence et la motivation** d'un individu pour effectuer une mission ou une tâche...
- Les **moyens** à sa disposition doivent également être pris en considération

Avertissement

Nous ne sommes jamais autonomes dans l'absolu mais bien par rapport à une situation donnée!

7. CONFIER UNE TACHE

Confier une tâche à une personne demande de **se poser les questions**: quelle est sa compétence, sa motivation par rapport à la mission

Plusieurs situations sont possibles :

- ❖ Posséder les compétences mais pas d'intérêt,
- ❖ Avoir de l'intérêt mais pas les compétences,
- ❖ N'avoir ni compétence, ni motivation,
- ❖ Posséder les deux sans les moyens, etc.

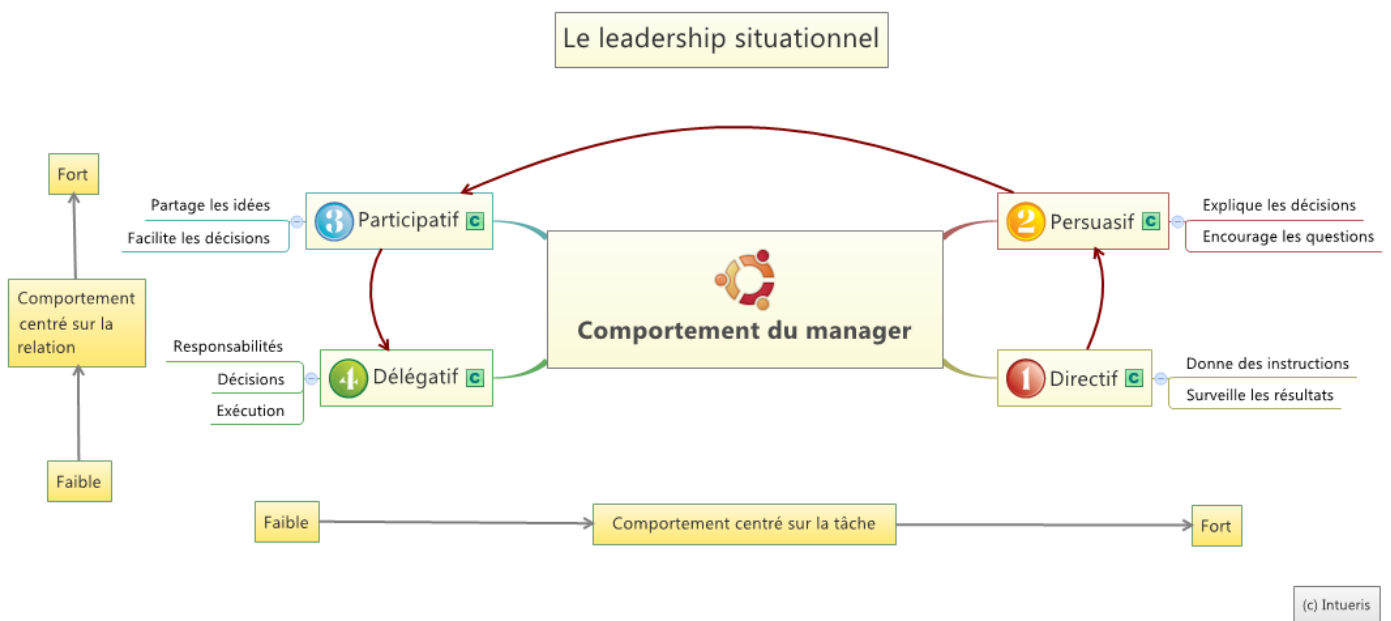
8. LES CYCLES

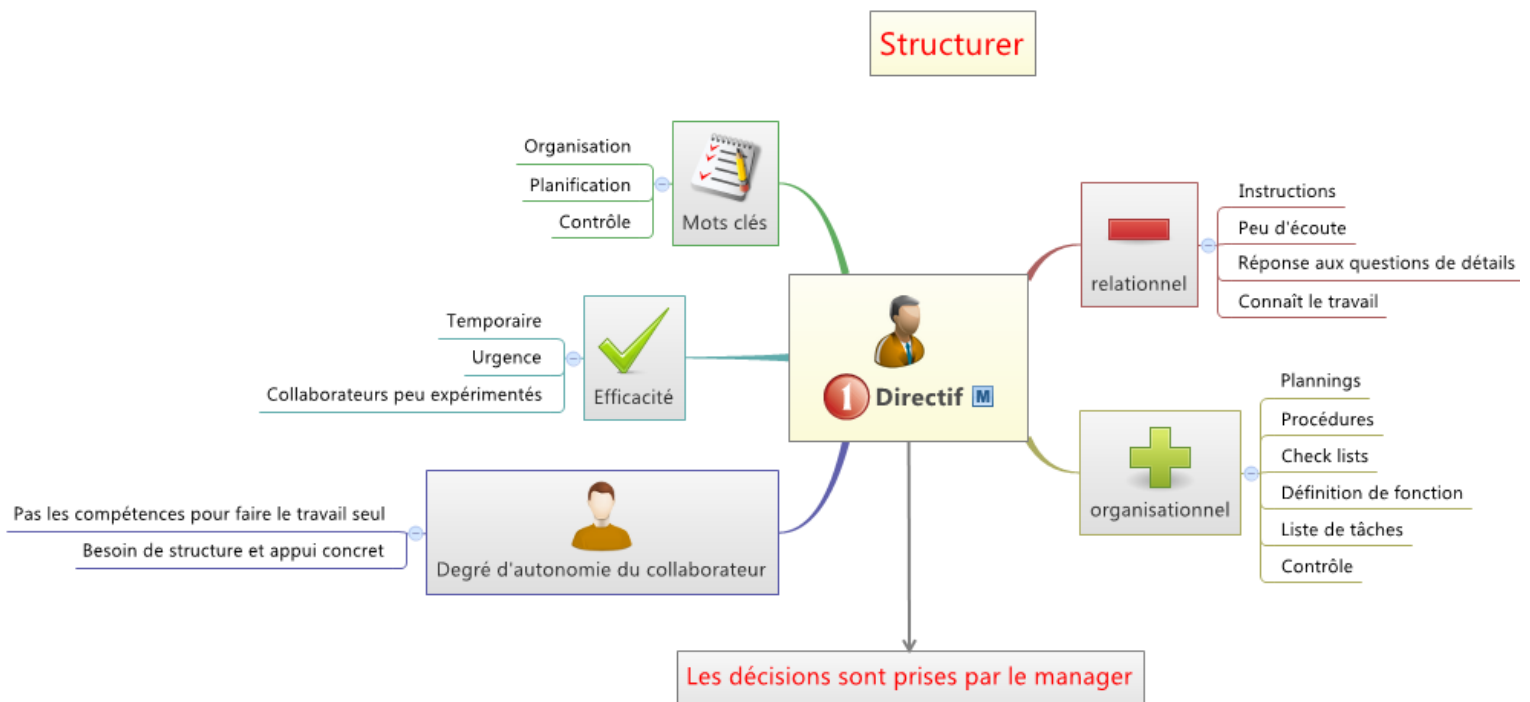
- Les cycles **progressifs**

Exemple : un nouveau collaborateur

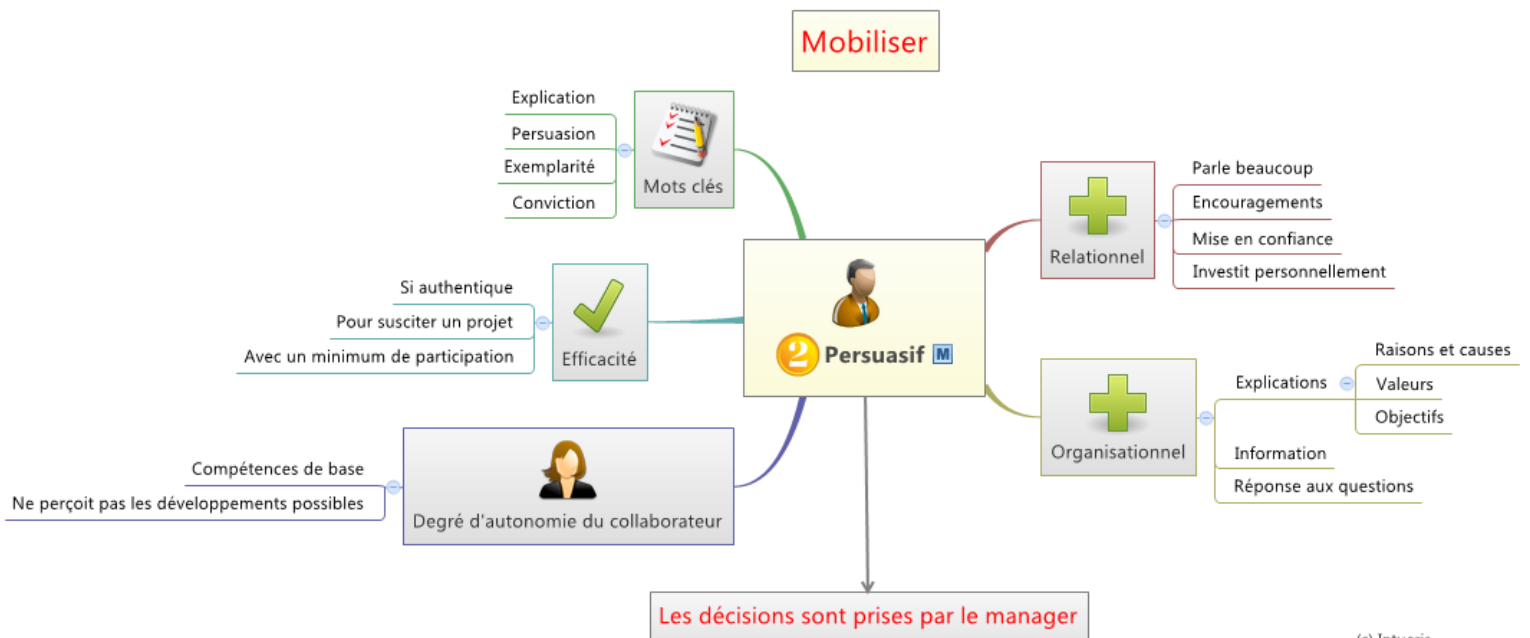
- Les cycles **régressifs**

Exemple : situations de changement. Le chef doit s'adapter et entamer un cycle régressif.





(c) Intueris



(c) Intueris

