

Leader, source d'inspiration



Par Denise Papineau

Un vrai leader est une source d'inspiration. Il a une **vision** de l'avenir porteuse de sens pour son équipe. Il incarne des **valeurs** et agit en **cohérence** avec ces dernières. Il assure ainsi sa **crédibilité**, fait naître et progresser la **confiance** dont ses co-équipiers

ont besoin pour le suivre dans la poursuite de ses objectifs et ceux de l'organisation. Les **résultats** lui importent et, tout autant, les **relations** humaines. Voici des clés pour un leadership actuel et humain.

I : Informer

Informez votre équipe de votre vision de l'avenir est une priorité absolue. Avoir une **vision** est une des responsabilités les plus importantes du leader. Appuyez-vous sur des **valeurs** fondées, réalistes et partagées. Elles guident les pas, agissent en profondeur, façonnent les comportements et donnent un sens à votre mission. Que vos **but**s soient clairs et précis. Votre équipage est en droit de connaître la destination du voyage. Invitez-le à préciser avec vous le meilleur itinéraire à emprunter. Pensez aux opportunités et obstacles que vous pourriez rencontrer.

N : Nourrir

L'**engagement** des collaborateurs est essentiel pour atteindre le plein potentiel de l'équipe et une **performance** maximale. La première étape est de vous entourer des **bonnes personnes** dans les **bons rôles**. Prenez votre temps lors de la sélection d'un candidat et prévoyez plusieurs rencontres. Apprenez à connaître le candidat et faites-vous connaître aussi. Vous voulez le bon employé. Il veut le bon employeur. Le **tempérament** de la personne est aussi important que ses **compétences**.

Ensuite, nourrissez votre équipe, **faites-la grandir** : offrez de la formation, valorisez les résultats, sachez apprécier leur participation aux solutions. Un bon leader voit à **faire progresser** ses collaborateurs, à susciter le désir d'apprendre, de se perfectionner, à créer des occasions d'accroître leurs compétences, à favoriser l'émergence de plans de **développement personnel**... Souvenez-vous que votre équipe travaille avec ses **bras**, sa **tête** et, aussi, son **cœur**.

S : Soutenir

Cherchez toujours à **rendre service** à votre équipe. Innovez et trouvez des manières nouvelles de le faire. Il ne s'agit pas de faire le travail, mais de **faciliter** la tâche et d'**éliminer** les obstacles à la performance. Veillez à ce que les membres de votre équipe disposent de toutes les **ressources** nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. **Encouragez-les**. Faites-leur **confiance** et démontrez votre **appréciation** en valorisant les résultats et la qualité des relations.

I N S P I R E R

I nformer

Prenez ces points un à un.

N ourrir

Accordez-vous du temps pour travailler sur chacun d'eux.

S outenir

P résence

Concentrez-vous sur un seul à la fois.

I nnover

R éfléchir

Vos qualités de leader prendront racine. Votre équipe brillera par son esprit de collaboration et sa performance améliorée.

E tre exemplaire

R éduire

P : Présence

Une **écoute attentive** est un atout indispensable à tout grand leader. Elle est une source inépuisable de réponses jaillissant des collaborateurs qui sont sur le terrain et qui ne souhaitent qu'à partager leurs solutions aux défis rencontrés quotidiennement. L'intérêt porté à leurs préoccupations, personnelles et professionnelles, consolide leur **engagement** et leur **confiance** à votre égard.

I : Innover

Mettez votre équipe à contribution pour **repenser** le système, l'organisation, la manière de faire. Pensez à remettre en question le processus établi. Correspond-il toujours aux exigences des défis que vous avez à relever ? **Réinventez** la roue.

R : Réduire

Réduisez les obstacles. Questionnez votre équipe sur ce qui nuit à leur performance. Prenez leurs suggestions pour améliorer la situation. Évaluez les solutions. Décidez et passez à l'action.

Leader, source d'inspiration

E : Être un exemple

Les valeurs sont essentielles et la cohérence entre le « dire » et le « faire » l'est tout autant. Ces deux éléments en harmonie augmentent votre crédibilité en tant que leader. Elles permettent d'inspirer la confiance essentielle à tout vrai leadership.

R : Réfléchir

Posez-vous sans cesse des questions. Gardez en tête que les relations et les résultats sont étroitement liés. Cherchez toujours de nouveaux moyens pour faciliter leur développement vers le haut.

Questions pour leaders

Quel est l'objectif de votre équipe?

Où voulez-vous être dans un, trois, cinq ans?

Vos objectifs sont-ils pertinents, mesurables, réalistes?

Comment communiquer votre vision à votre équipe?

Combien de vos collaborateurs pourraient vous dire ce que l'équipe essaye d'accomplir?

Quelles valeurs guident vos décisions et vos actions?

Celles de votre équipe?

Quelle est votre vision de l'avenir?

Comment définissez-vous votre mission d'équipe?

Que faire pour augmenter le potentiel de l'équipe?

Comment faire pour développer les compétences et le développement des individus?

Quelles sont leurs ambitions, leurs rêves?

Comment contribuer à les satisfaire?

Comment améliorer les relations? la performance?

Quels sont les principaux obstacles à la performance? À l'esprit d'équipe?

Qui peut vous aider?

Un vrai leadership n'est pas fondé sur le pouvoir. Il s'établit dans la confiance, l'intégrité, le respect et l'attention portée sur le développement du potentiel de chacun dans le cadre d'une mission collective. Commencez dès maintenant à améliorer votre potentiel, à inspirer.

Bibliographie

Ken Blanchard et Mark Miller, *Le grand secret, 6 clés pour un leadership authentique et humain*, Les éditions Transcontinental, Montréal, 2006, 123 p.

Espace ZEN

«Son propre bonheur ne peut être atteint aux dépens d'autrui.
Donner le bonheur aux autres apporte le bonheur à soi-même.»

William Hart, *L'art de vivre*, p.183

Accessible gratuitement, *Coach Efficace* est un bulletin périodique publié sur Internet à l'intention des leaders qui pratiquent le coaching. © Les droits de reproduction sont réservés.

ISSN – 1499-3422

Dépôt légal : Octobre 2006 (BAC et BNQ)

Le genre masculin est utilisé sans discrimination, uniquement dans le but d'alléger le texte.

Éditrice : Nadine McPhail-Fortin (nmcphail@coaching.qc.ca)

Rédactrice : Denise Papineau (dpapineau@coaching.qc.ca)

Révision linguistique : Diane Riel



Entraînements et ateliers

Programme Avancé de Communication en Management

Le PACM un programme intégré de développement et d'amélioration des compétences en gestion. Il est destiné aux managers de tous les niveaux convaincus de l'importance dans la communication en gestion et désireux de progresser dans la Gestion Nouvelle Génération. Le programme est offert en inter-entreprises ou intra-entreprise ou en télé-ateliers. Prochaines sessions inter-entreprises :

- à **Montréal** : les mercredis 4 octobre, 18 octobre et 1 novembre 2006.
- à **Gatineau** : les mercredis 11 octobre, 25 octobre et 8 novembre 2006.

Pour en savoir plus :

<http://www.coaching.qc.ca/fr/pecg/default.asp>

Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel (PECP)

Le PECP s'adresse aux francophones de tous les pays qui veulent devenir coachs professionnels. Le programme est centré sur la pratique et la discussion, et fait appel à l'autodidaxie. Le PECP conduit à une certification admise pour les reconnaissances professionnelles de l'ICF. Le PECP est disponible en deux formats : télé-formation internationale ou en salle.

- Début à **Montréal** : 16, 17 et 18 novembre 2006.
- Début en

Télé-formation : En tout temps 2006.

Pour en savoir plus :

<http://www.coaching.qc.ca/fr/pecp/pecp.asp>

Perfectionnement en coaching (ACSTH et CCEU)

Vous êtes déjà coach et vous désirez vous perfectionner en coaching? Choisissez les modules du Programme d'Entraînement au Coaching Professionnel qui vous intéressent. Obtenez ainsi des heures approuvées d'entraînement au coaching (ACSTH) admissible pour l'accréditation portfolio par l'International Coach Federation, ou encore des unités d'entraînement continu en coaching (CCEU) admissible pour le renouvellement de votre accréditation ICF. Pour connaître les choix de modules qui s'offrent à vous : <http://www.coaching.qc.ca/fr/pecp/modules.asp>



DE GESTION INC.
L'INSTITUT POUR LE DÉVELOPPEMENT
DU POTENTIEL HUMAIN

37, Place de la Rochelle, Sainte-Julie (Qc) Canada, J3E 3G2
Téléphone : (514) 735-9333 ou 1-888-764-3623
Télécopieur : (450) 649-6372
Courriel : info@coaching.qc.ca
Site Internet : www.coaching.qc.ca