

FAITES CONFIANCE À VOTRE LEADERSHIP

VENREDI 11 NOVEMBRE 14H



NAJET MALLOUGUE
COACH CERTIFIÉE

L'INSTANT COACH #14





Najet MALLOUGUE

Coach - Formatrice - Conseillère en Bilan de
Compétences - Sophrologue

- J'accompagne les professionnels, dans leurs recherches de performances, l'atteinte des objectifs en individuel & en collectif, en fonction des indicateurs clairs, concrets & mesurables dans le temps.
- Je suis facilitatrice de l'intelligence collective.
- J'anime un groupe de femmes dans la création d'entreprise.
- Je suis enseignante dans le supérieur.
- Bénévole depuis 2 ans chez Second Souffle.



Global Coaching

Partner Success

www.globalcoachings.com

N° Siret : 88900256400017

Siège sociale : 14-20 Rue Mathurin Régnier
75015 Paris

contact@globalcoachings.com

+33 6 79 85 70 15



Objectifs webinaire :

- ✓ Définition du leadership/charisme
- ✓ Les fondamentaux du leadership
- ✓ Quel est votre style de leadership ?
- ✓ Quelles sont les stades de développement d'une équipe ?
- ✓ Conduite du changement ?
- ✓ Comment être efficace avec son équipe ?

Vous travaillez dans quelle structure ?

- TPE (1 à 3 salariés)
- PME (20 à 50 salariés)
- Porteur de Projet (1 à 7 personnes)
- Grande Entreprise (+50 salariés)
- Concession/Franchise (personne physique ou morale)
- Autre...

Quelle est votre fonction ?

- Chef d'entreprise
- Manager/Cadre
- Autre...

Que 'est-ce que le leadership ?



Définition Leadership :

Le leadership représente la façon dont un individu occupant une position hiérarchique dans un groupe et exerce son autorité sur les autres membres.

Définition du Leadership :

leadership est un anglicisme dérivé du mot leader et que l'on pourrait traduire par "position de chef". Être leader c'est « Porter une Vision et la faire partager, en assurant cohérence et cohésion et la traduire dans ses actes et comportements »

À l'intérieur d'un groupe, le leader prend **des initiatives** et mène les autres vers une direction & un objectif précis.

En entreprise, on parle du « **leader manager** » car il a pour mission de mobiliser les équipes et les différentes ressources (humaine, technique, matériel, financière...) autour d'objectifs communs.

Qu'est-ce que le charisme ?



Définition Du charisme :

- **Définition :** Le charme sont les qualités personnelles qui permettent de gagner et de maintenir l'intérêt et l'amour de personnes qui nous entoure » (l'empathie, l'écoute...)
- **Le charisme peut incarner :**
 - une cause ou un combat :
 - être « éclairé » de l'intérieur
 - transmettre une énergie positive
 - être bien dans sa peau
- **Les caractéristiques du leader charismatique :**
 - avoir le courage de ses convictions
 - être humain et faire passer son humanité
 - avoir l'attitude et les mots justes
 - convaincre sans imposer
- **Types de charisme :**
 - Le charisme extérieur (hiérarchie, poste, expérience...)
 - Le charisme intérieur (qualités personnelles)

Suite :

Le **leadership** désigne une forme de charisme dont sont dotées certaines personnes. Ce charisme provient à la fois de leurs **qualités humaines**, de leurs **compétences** et de leur **savoir-être**. C'est à dire, des personnes capables de **fédérer, diriger et trouver des solutions** hors des sentiers battus.

Le **leadership** c'est une compétence qu'on peut acquérir dans le temps. C'est quelque chose qui se travaille et se développe tout au long de notre carrière professionnelle.

Les **compétences** du manager (Savoir + savoir faire) sont indispensables. Mais le **leadership** aussi devient essentiel, dans l'emploi des cadres dirigeants et des managers dans l'entreprise.

Dirigeant = compétences + leadership + charisme

Les fondamentaux du leadership ?



LES FONDAMENTAUX DU LEADERSHIP



VALEURS : (famille/éducation)

Le leadership est basé sur des valeurs:

- De l'individu
- De la société
- De l'entreprise / organisation



ATTITUDE : (notre jugement)

- Face aux situations rencontrées ou aux personnes avec qui nous travaillons
- Face au stade de développement des équipes
- Face au travail et face au changement dans l'entreprise....



COMPORTEMENT : (conduite et action)

- Bien se connaître et savoir où on va en tant que Leader avec son équipe
- Se poser les bonnes questions
- Être en quête d'amélioration pour développer des nouveaux comportements et compétences au travail.

=> La performance résulte de l'adéquation entre ces trois paramètres

➤ Plus vous allez travailler sur l'équation :

Valeur + **Attitude** + **Comportement**

➤ Plus vous allez développer votre :

Leadership

Réflexion personnelle

1. Quelles sont les 3 principales Valeurs qui vous animent ?
2. D'où viennent elles, comment se sont elles développées ?
3. Quels attitudes et comportements sont générés par ces Valeurs ?
4. Quelles attitudes influencent mon comportement ?
5. Quel est votre style de Leadership ?
6. Pourquoi ?
7. Quels comportements dois-je développer dans le travail ?

- *Selon vous qui sont les leaders de l'histoires ?*
- *Quels traits de personnalité ont-ils en commun ?*



- **Leaders de l'histoire**

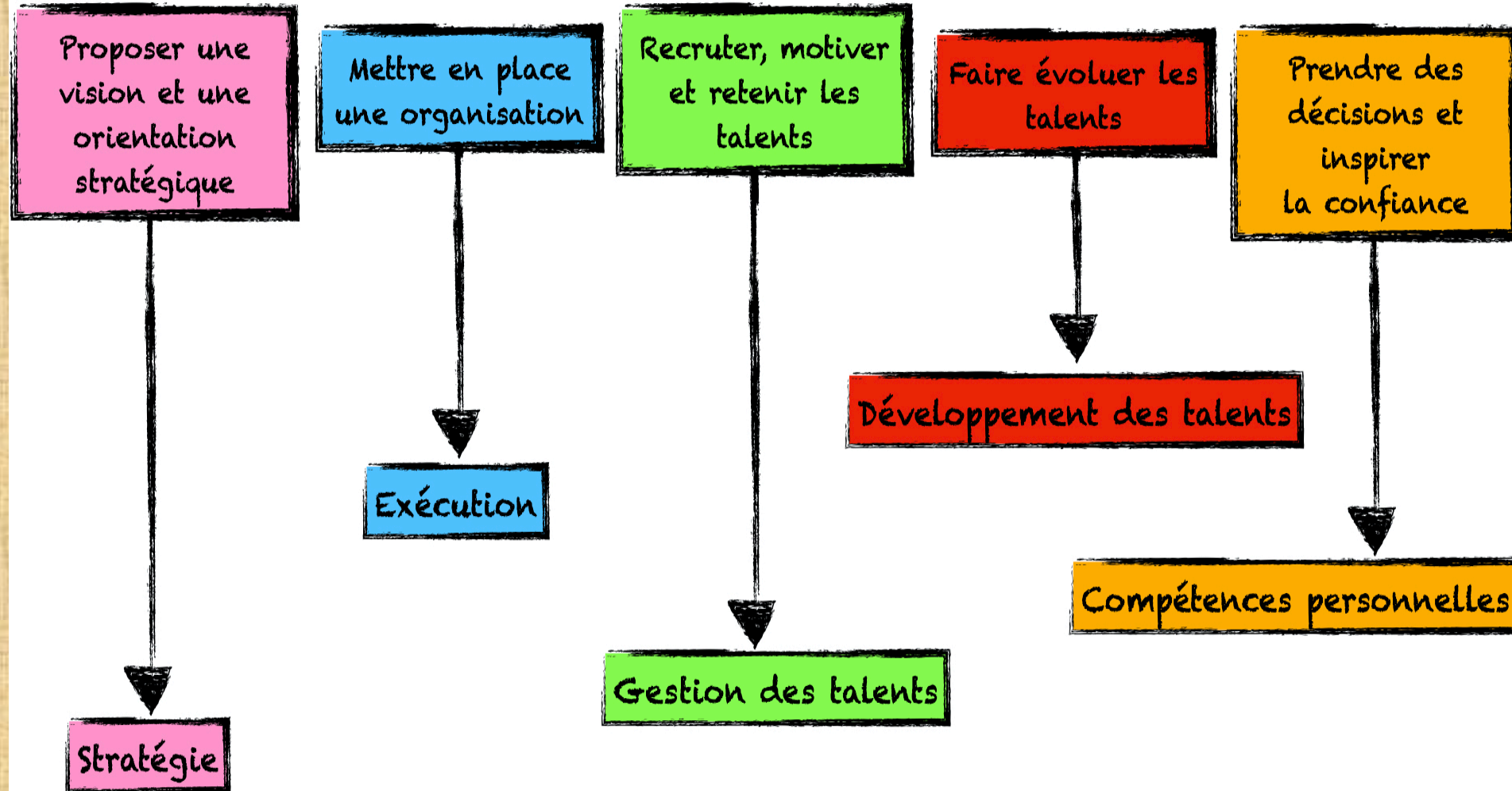
Bonaparte, Luther King, Mère Theresa, Jules César,
Hannibal, Ghandi....

- **Traits communs des leaders**

➡ La conduite des hommes demande de dépasser
ses propres intérêts et de servir son équipe !

➡ Votre rôle est de catalyser les talents, supprimer
les obstacles et de bâtir l'avenir.

LES FONDAMENTAUX DU LEADERSHIP



Est-il possible de DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DE LEADERSHIP ?



Ouï, Grace au développement des compétences



Quels sont les différents styles de leadership en entreprise ?



 **Directif** **Autoritaire** **Consultatif** **Participatif** **Démocratique** **Laxiste**

les styles de leadership sont nombreux en entreprise, et il n'existe pas de recette magique qui aiderait les dirigeants à accompagner parfaitement leurs équipes. De plus il n'y a pas un style meilleur que l'autre, il faut jongler entre les différents styles, selon les situations & les personnes.

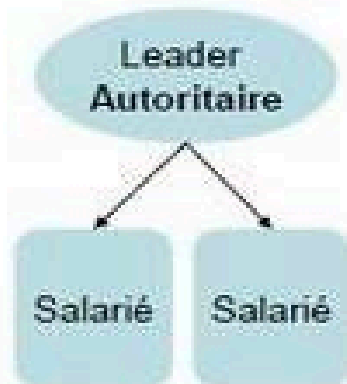
Le rôle du leader est crucial en matière de **management**, mais aussi en terme de **motivation** et de **fidélisation des talents**.

COMPOTEMENTS ET STYLES DE LEADERSHIP

[LIKERT 1967]

AUTORITAIRE

« Orienté Travail »
« Management
par la contrainte »



PATERNALISTE

« Orienté Travail »
« Attitude protectrice »



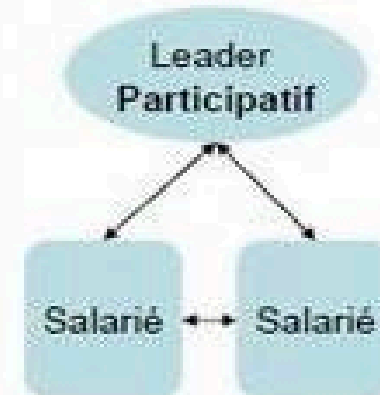
CONSULTATIF

« Sanctions négatives et
positives »
« Orienté employés »



PARTICIPATIF

« Travail ou tâches »
« Orienté employés »



40

Encourager - Axé sur la Relation

• Situation S3
Impliquer

Style
Participatif

• Situation S2
Entraîner

Style
Persuasif

• Situation S4
Déléguer

Style
Délégatoire

• Situation S1
Diriger

Style
Directif

Encadrer - Axé sur la tâche

Les différents styles de leadership

Selon Lewin et Likert

- **Le leadership autoritaire**

Dans un contexte autoritaire, un chef donne des ordres à une équipe et sanctionne les comportements déviants. Le leadership autoritaire ou “directif” repose sur un chef directif dans sa passation d’ordres, lesquels ne peuvent pas être discutés par le reste du groupe. Le statut du chef s’apparente au paternalisme où une seule figure fait office d’autorité.

- **Le leadership démocratique**

Le leadership démocratique, en opposition avec le leadership autoritaire, encourage quant à lui les salariés à faire des propositions et faire preuve de créativité. Dans ce schéma participatif, l’animateur est acteur au même titre que tous les autres membres du groupe. L’apprentissage et le management sont basés sur l’interaction entre tous les membres du groupe et “le leader” occupe plus un poste d’animateur dans la réalisation des actions et la structuration des idées que celui du chef qui décide purement et simplement des orientations.

- **Le style paternaliste :**

le dirigeant dispose d'une autorité incontestée et entretient des relations de proximité avec ses subordonnés. Il prend autoritairement les décisions. Il utilise un système de récompenses et de sanctions comme moyen de motivation. **Le bien-être des salariés est pris en compte.**

- **Leadership participatif :**

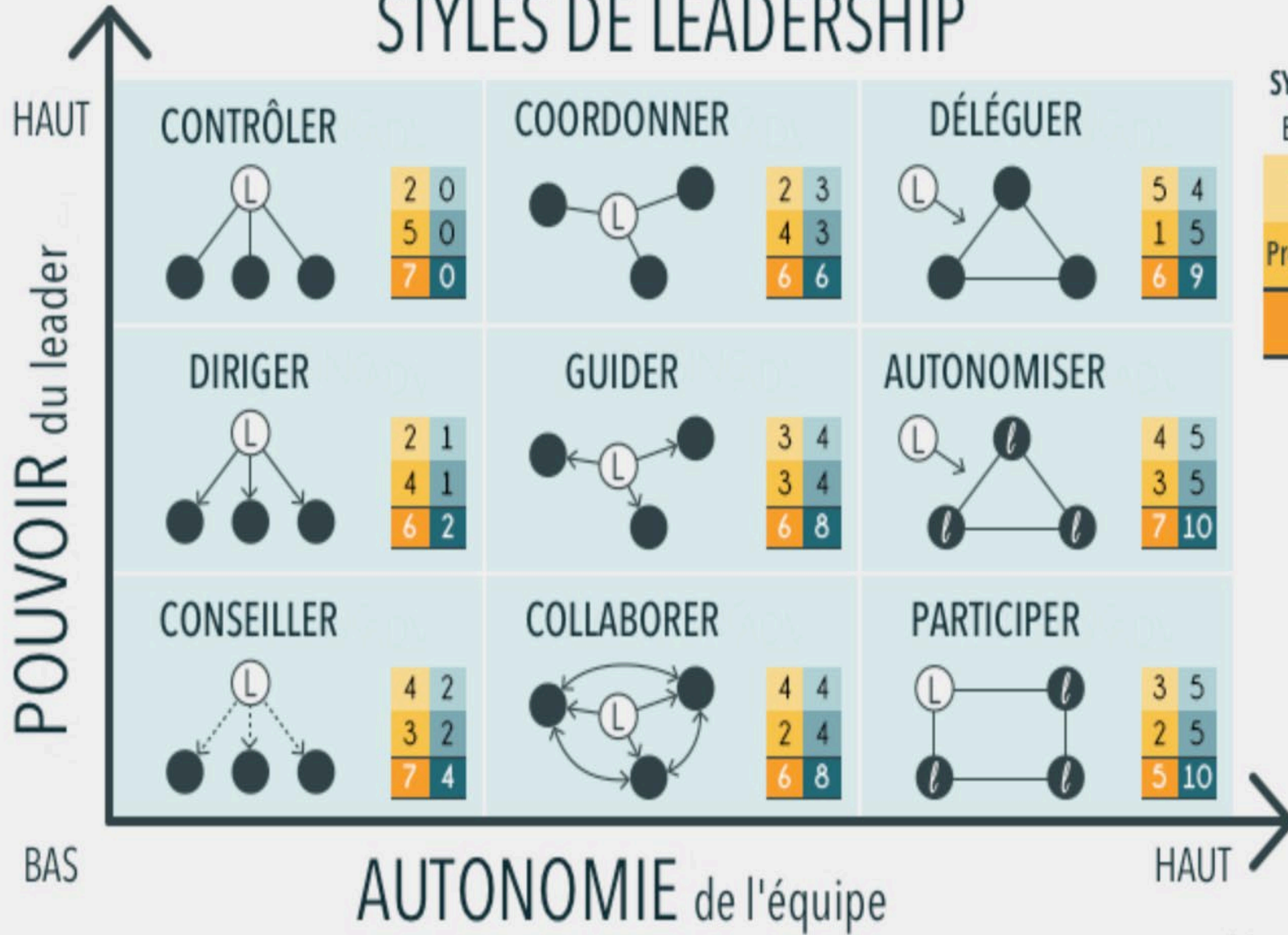
L'organisation du travail favorise de plus en plus l'autonomie des salariés. Dans ce contexte, un “bon” leader semble davantage tourné sur l'encouragement de son équipe et le développement de la motivation des collaborateurs plutôt que sur un management purement autoritaire. Un leader doit être capable d'incarner une certaine **vision de l'entreprise** et de la partager aux différents membres. Un bon leader met ainsi l'accent sur la coopération entre les individus et favorise le **travail collaboratif** afin de développer des liens de confiance mais aussi le maintien d'une bonne ambiance de travail.

- **Le leadership permissif : (laxiste)**

Le leadership permissif va plus loin que le leadership démocratique et est à l'opposé du leadership autoritaire. Dans un contexte de leadership permissif ou encore du “laisser-faire”, le leader ou le chef, laisse la liberté au salariés de faire “ce qu'ils veulent”. Dans ce schéma qui prône le “laisser-faire”, l'animateur du groupe est en retrait total face aux demandes des autres membres qui ont la liberté de prendre leurs propres décisions. Le rôle du leader “permissif” est alors de surveiller de loin les activités sans jamais intervenir dans le groupe.

=> Possibilité de conflit dérive, si l'encadrement n'est pas suffisamment armé.

STYLES DE LEADERSHIP



SYSTÈME DE NOTATION
Efficacité Engagement

Temps	Équipe
Productivité	Responsabilité
/10	/10

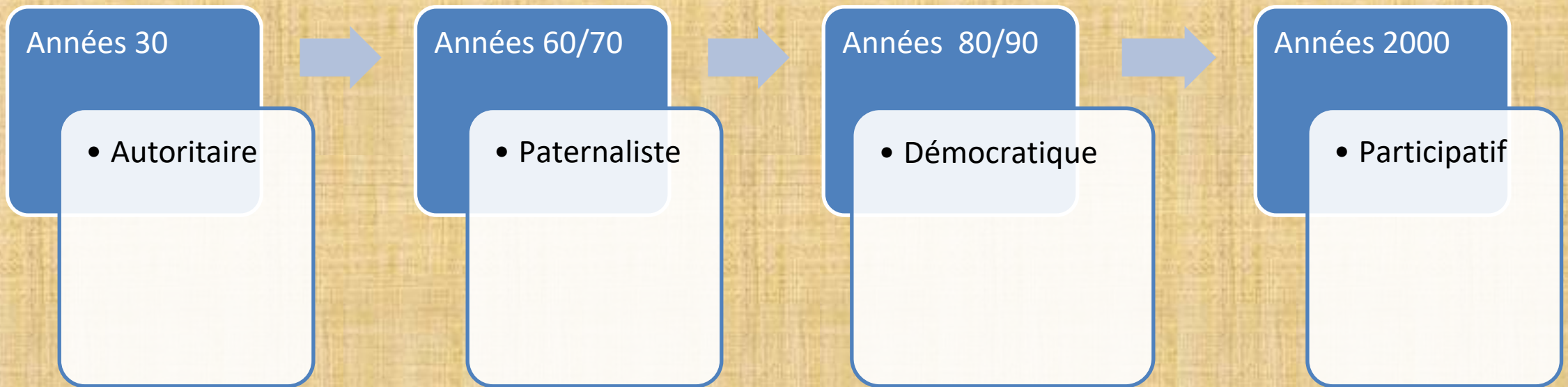
leadership.org.au
© Australian Leadership Foundation



Le Leadership dans le temps ?



Le Leadership dans le temps



• *Style de management*

On peut avoir un style principal & alterner avec les autres styles de management :

- **Leadership directif**

=> Ce style aime fixé le cap, les objectifs et s'y tenir « **exemple Carlos Ghosn** »



- **Leadership Chef de file**

=> Une personnalité imposante très caractériel qui aime les projecteurs « **exemple Donald Trump** »



- **Leadership participatif**

=> Faire participer tout le monde dans un projet commun d'entreprise. « **exemple Xavier Niel** »



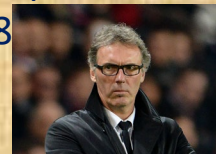
- **Leadership visionnaire**

=> une personne qui prend en compte tous les éléments de l'environnement et qui a une vision sur le long terme « **exemple Steve Jobs** »



- **Leadership coach**

=> Une personne qui aime faire grandir son équipe et veille que tout le monde soit bien à sa place « **exemple Laurent Blanc** » à l'équipe nationale du foot 98



- **Leadership collaboratif**

=> quelqu'un qui aime s'entourer et collaborer avec beaucoup de talons « **exemple Luc Besson** »



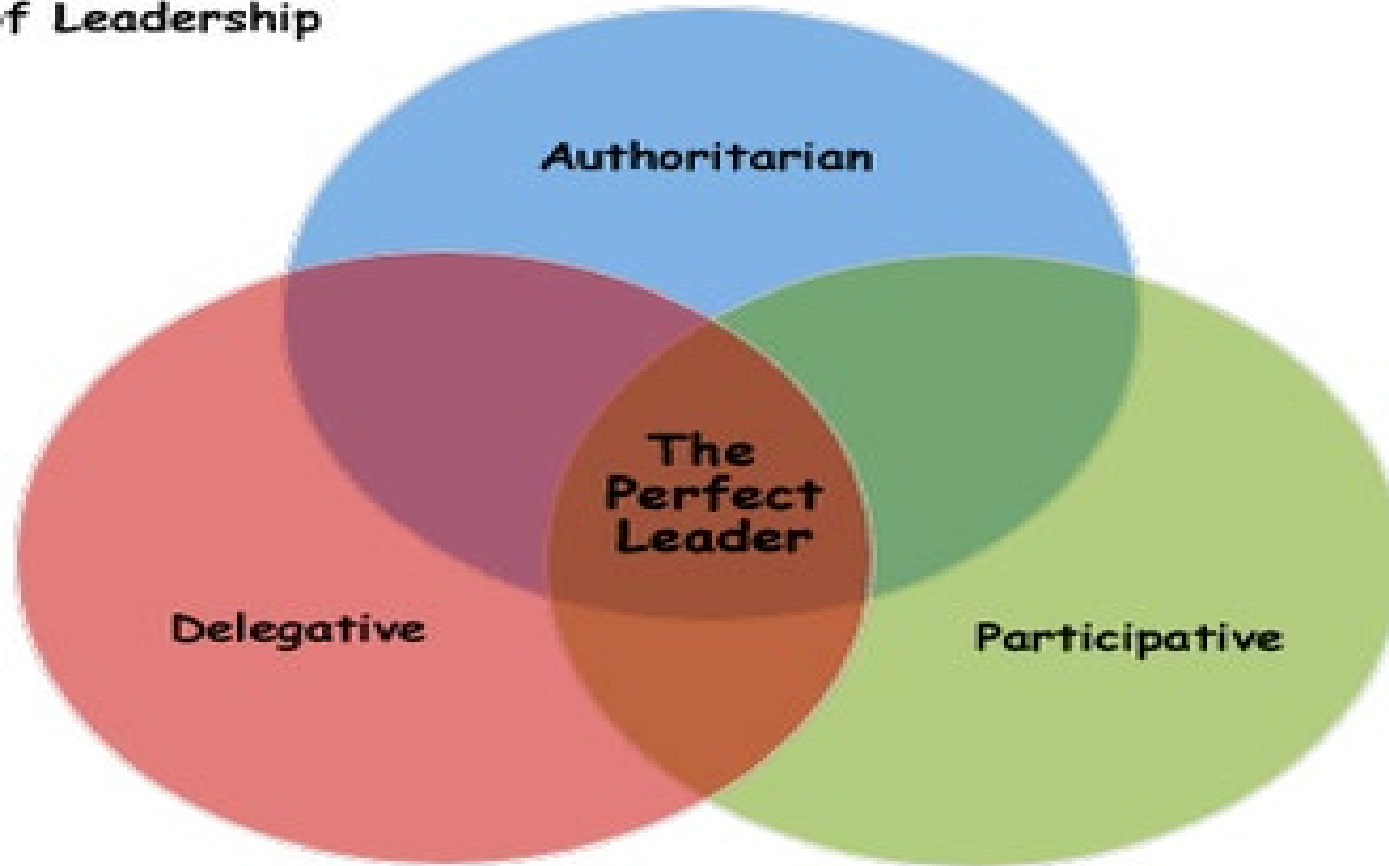
Quel est votre style de leader ?

*Quelles sont les autres styles que vous
utilisez à l'occasion ?*



➔ *Un bon leader combine les différents styles du leadership !*

Styles of Leadership



Adapter son leadership en fonction de la maturité des équipes

Le leader doit choisir et adapter son style de leadership en fonction de la maturité de son équipe. Au-delà de la simple opposition entre management directif et management participatif, la clé d'un leadership efficace résiderait, dans l'interaction du manager avec ses équipes.

Le leader doit adapter sa manière de manager en fonction des profils qui composent son équipe et de leurs degrés de compétences individuels dans un domaine spécifique. Plus les collaborateurs sont "juniors" dans leur degré de compétences, plus ils auront besoin d'un encadrement fort et par conséquent d'un leadership relativement directif. À l'inverse, des collaborateurs expérimentés, compétents et motivés seront relativement autonomes et l'encadrement pourra être davantage participatif et axé sur la délégation de responsabilités du manager vers ses équipes.



Récapitulatif

Un bon leader doit combiner :

- Les Compétences : Savoir & savoir-faire
- Le Charisme : Qualités personnelles appréciables dans le groupe (savoir-être)
- Le Leadership : Valeur / Attitude / Comportement (savoir-faire faire)
- Les styles de management



Quelles sont les stades de développement d'une équipe ?



STADES DE DÉVELOPPEMENT DES ÉQUIPES



ENFANCE



ADOLESCENCE



ADULTE



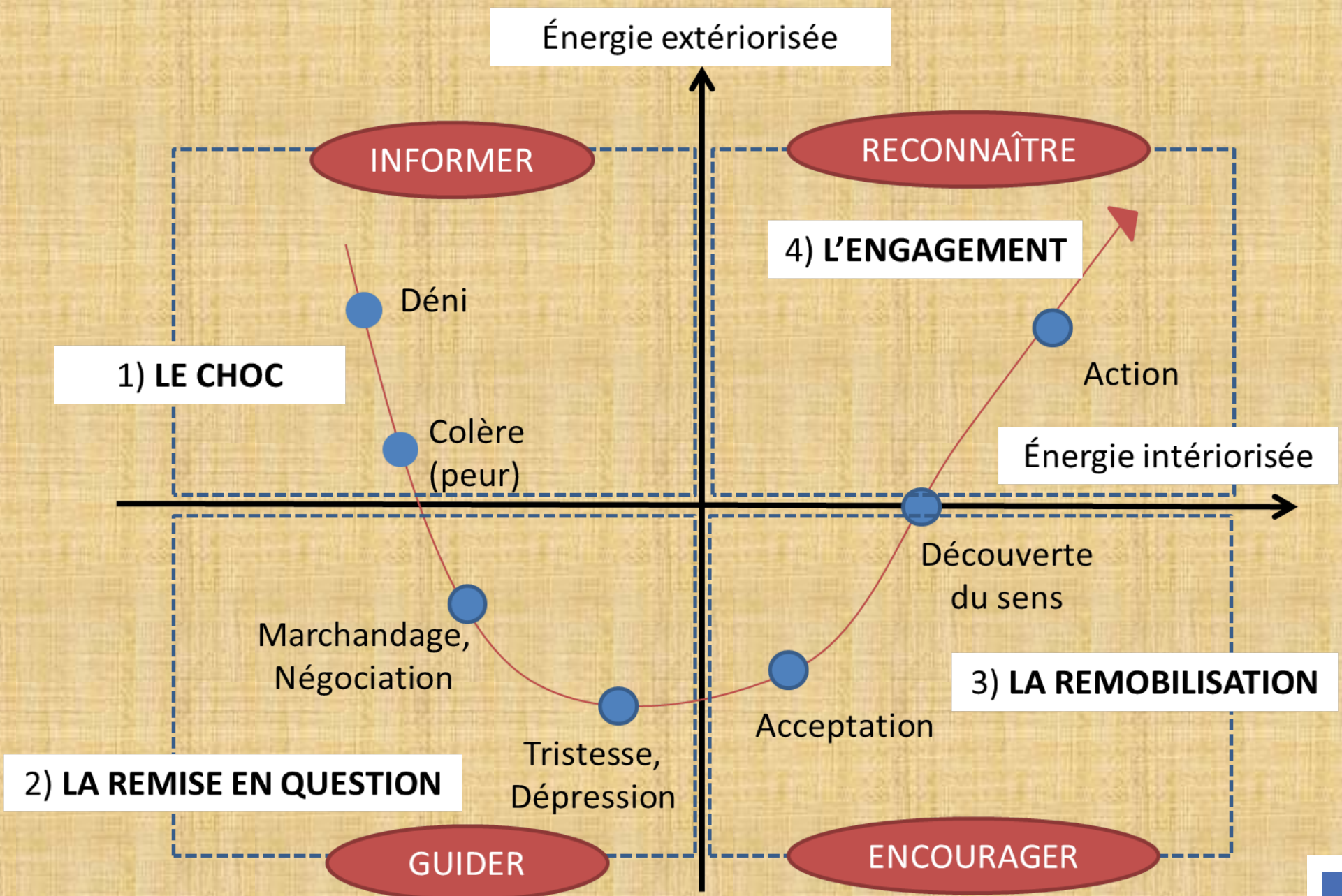
MATURITÉ

Stade de développement d'une équipe

	Enfant	Adolescent	Adulte	Maturité
Caractéristiques	- Equipe en construction - Tout le monde est beau & gentil	- Crise - Conflit au sujet des règles, procédure & objectif	- Régulation des tentions - Consensus sur les tâches.	- Maxi-performance - Confort - Humour
Niveau de Performance	- Bas, - Dépendant du leadership	- Moyen - Productivité perturbée par les éléments négatifs	- Élevé - Climat de respect & du plaisir au travail	- Maximum - Le climat est à son meilleur
Style de leadership	- Hiérarchique/ par fonction - Directif	- Hiérarchique/ Fonction - Directif	- Leadership accepter comme Coach - Expert - Influence	- Leadership d'influence - Visionnaire - Facilitateur

Processus du changement ?





Quel est le rôle du leader ?



Rôle du leader ?

- 1) PILOTER : fixer des objectifs et contrôler les résultats
- 2) ORGANISER : repartir et coordonner le travail
- 3) DÉLÉGUER : repartir les tâches
- 4) ANIMER : mener et mobiliser les Hommes
- 5) DIRIGER : prendre des décisions pour réaliser les objectifs
- 6) CONTRÔLER : maintenir la tenue des objectifs
- 7) SOLUTIONNER : Apporter des solutions aux problèmes



Comment être plus efficace personnellement ?



Être plus efficace personnellement :

- Développer ses compétences
- Donner l'exemple
- Quelles sont mes compétences propres
- Quelles Compétences à déléguer
- Savoir s'entourer d'avis d'expert
- Avoir des compétences relationnelles
- S'investir !
- Savoir se ressourcer garder une bonne énergie qui vous permet de diriger et rester lucide dans les moments important (sport, alimentation)
- Améliorer son équilibre de vie (vie privé/vie pro) 
- Connaître sa valeur ajoutée
- Mieux gérer le temps, le stress & votre niveau d'énergie...

Comment être efficace avec son équipe ?



Etre plus efficace avec vos équipes :

- Savoir utiliser aux mieux les forces de chacun
- Développer la collaboration
- Savoir anticiper, organiser & Planifier...
- Donner l'impulsion
- Motiver, inspirer la confiance
- Gestion des priorités
- Savoir déléguer
- Quelles sont les forces ? Et comment améliorer les faiblesses de l'équipe ?
- Quelle direction donner ?
- Quelles sont les compétences à développer ?
- Comment faire pour atteindre la performance collective & individuelle de l'équipe ?

➤➤➤ Résumé

=> Faire confiance à son leadership c'est :

- Une bonne équation entre Valeur, Attitude et Comportement
- Trouver son style de leadership & jongler avec les autres styles
- Connaître le stade de développement de son équipe
- Maîtriser la conduite du changement
- Travailler sur son efficacité individuelle & collective



N'hésitez pas à nous contacter, une remise est accordée
pour tous les participants au webinaire.

www.globalcoachings.com

contact@globalcoachings.com

