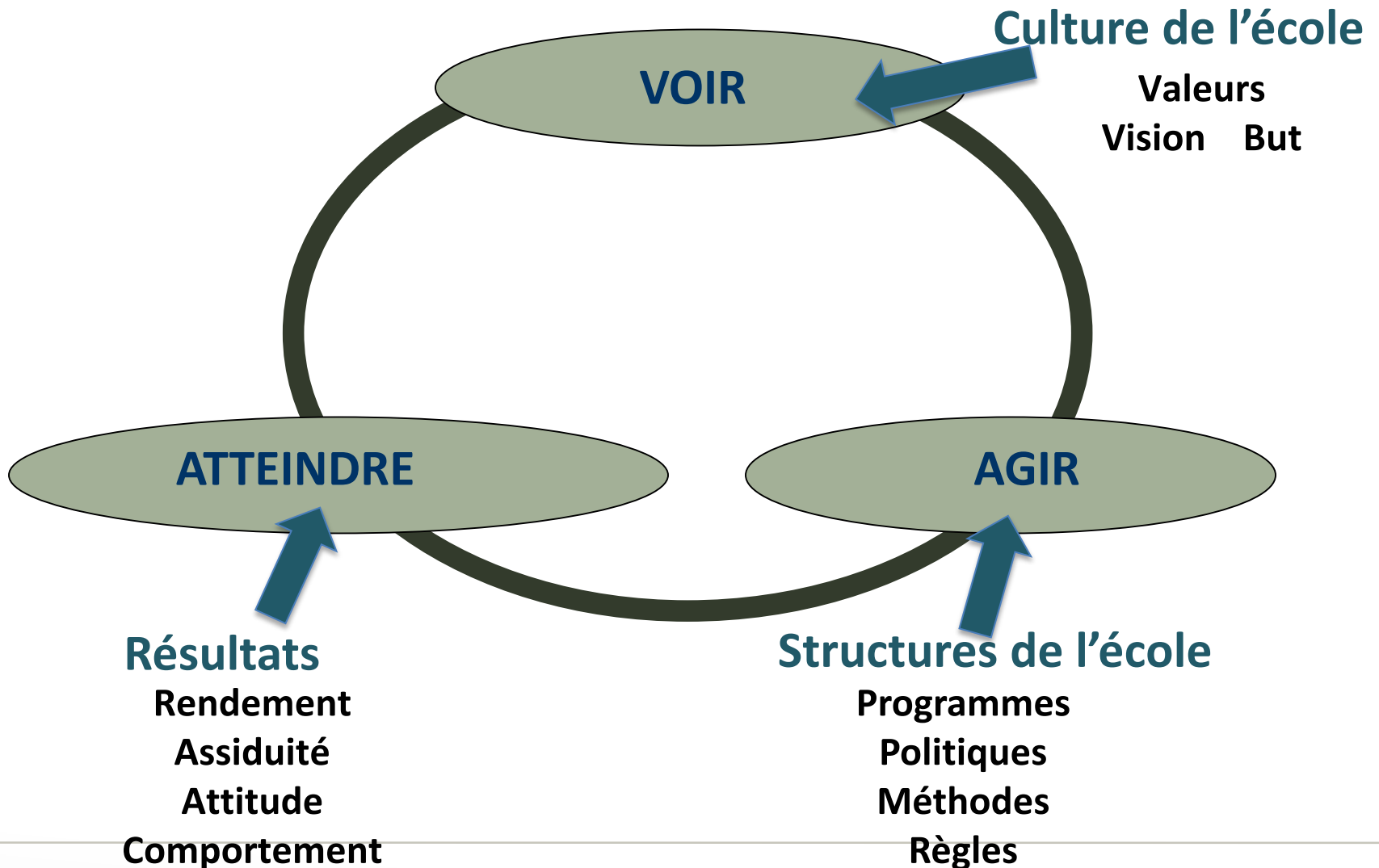


Le leadership moteur

La création d'une culture d'amélioration continue en misant sur le capital humain

Cycle des résultats



Le leadership moteur

- Le leadership émanant du centre de l'organisation

Culture d'apprentissage

- Accent mis sur l'apprentissage
- Implique l'apprentissage individuel et social de l'ensemble des intervenants dans le système

Confiance élevée et autonomie connectée

Subsidiarité

- *Un concept de leadership qui encourage l'autonomie et la créativité dans un contexte de paramètres bien définis et des priorités qui doivent être respectées.*

Mentalité perfectible

Carole Dweck

Université de Stanford

- État d'esprit fixe
 - ✓ L'intelligence est une donnée innée

- État d'esprit de développement
 - ✓ L'intelligence peut être développée

État d'esprit fixe

Mène à un désir de paraître intelligent(e) et par conséquent à une tendance à...

- ... éviter les défis;
- ... baisser les bras facilement;
- ... voir l'effort comme menant à rien ou pire encore;
- ... ignorer la rétroaction utile;
- ... se sentir menacé(e) par la réussite des autres.

État d'esprit de développement

Mène à un désir d'apprendre et par conséquent à une tendance à...

- ... aborder les défis avec intérêt et ouverture;
- ... persister malgré les écueils;
- ... voir l'effort comme le chemin vers la maîtrise de ce qui est à apprendre;
- ... apprendre de la critique;
- ... trouver des leçons et de l'inspiration dans la réussite des autres.

État d'esprit
fixe

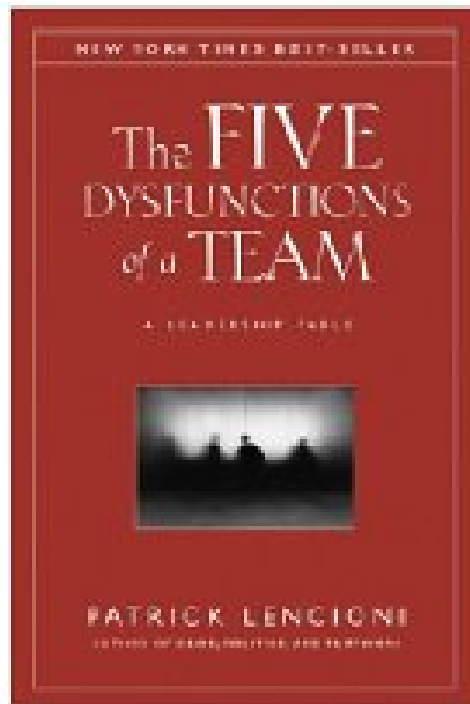
- Une vision du monde déterministe

État d'esprit de
développement

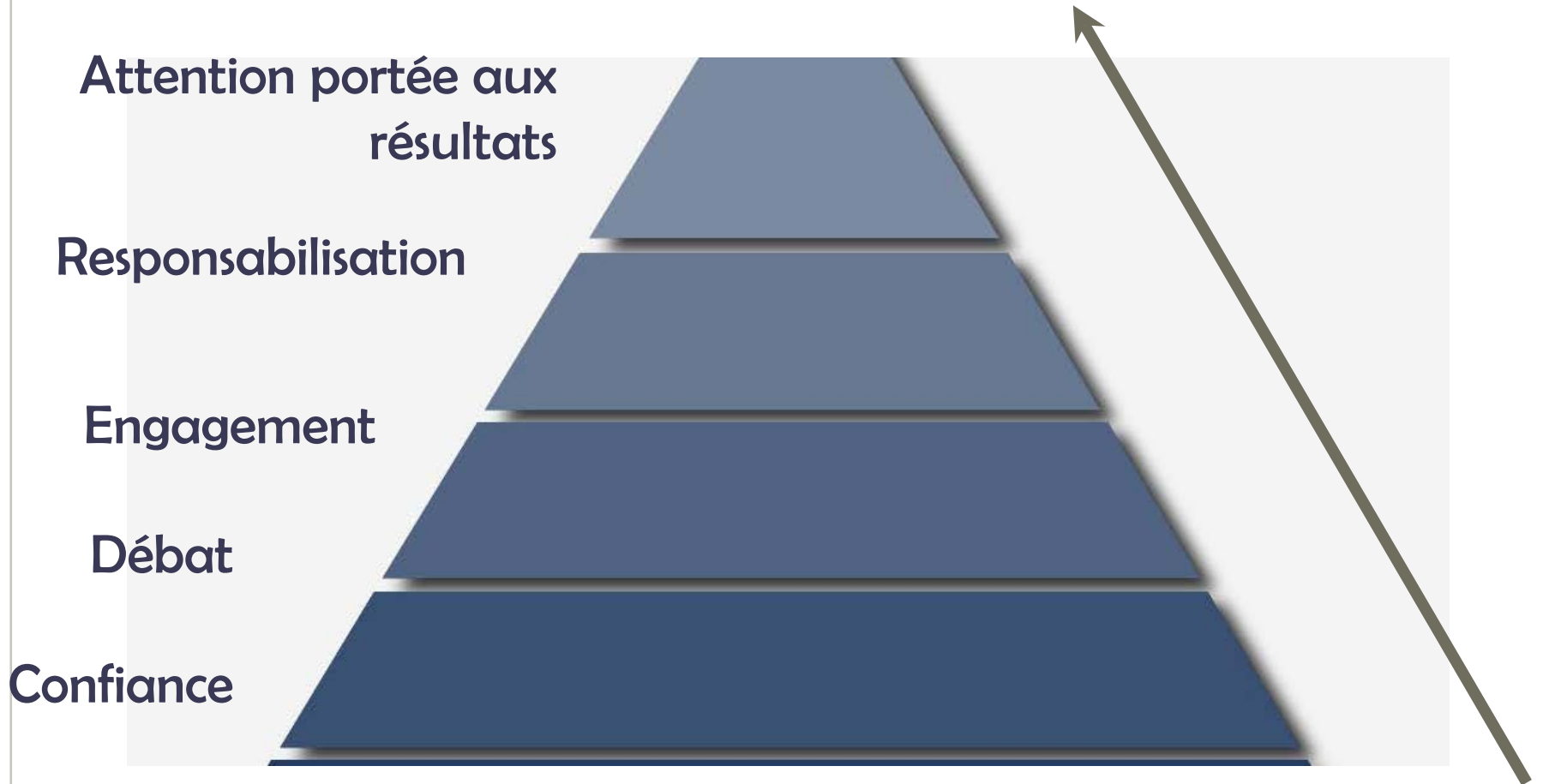
- Plus grand sentiment d'auto efficacité

Des équipes de collaboration performantes...

Cliquez pour **Feuilleter!**



Les cinq caractéristiques d'une équipe performante



Le drame adulte

L'absence de confiance

- Les équipes qui manquent de confiance présentent souvent les comportements suivants :
 - dissimulent les faiblesses et les erreurs.
 - hésitent à demander de l'aide.
 - n'offrent pas d'aider les autres.
 - tirent des conclusions hâtives sur les intentions et les aptitudes des autres.
 - ne parviennent pas à reconnaître ou à profiter des compétences des autres.
 - gardent des rancunes.
 - trouvent des raisons pour éviter de passer du temps ensemble.

Absence de confiance

- ont des réunions ennuyeuses
- créent des environnements où la petite politique et les attaques personnelles fleurissent
- ignorent les sujets controversés qui sont essentiels au succès de l'équipe
- ne tirent pas profit de toutes les opinions et perspectives de l'équipe
- gaspillent du temps et de l'énergie avec des faux-semblants

La confiance : définition

- Les membres de l'équipe expriment ouvertement leur opinion sans crainte de jugement.
- Les membres de l'équipe collaborent ensemble et apprécient les rencontres d'équipe car ils se sentent énergisés et appuyés.
- Les membres de l'équipe osent penser et parler avec créativité
- Les gens autour de moi se soucient de mon bien-être personnel

La confiance : conditions gagnantes

- Apprendre à connaître l'autre personnellement.
- Reconnaître les styles de personnalité.
- Prévoir plusieurs occasions de travail et de rencontres.
- Comprendre que la confiance est toujours en évolution
- Assurer une supervision
 - Vision- planification- supervision

Les débats: définition

- L'équipe est à l'aise d'avoir des discussions franches qui traitent des enjeux importants.
- L'équipe n'hésite pas à mettre de côté une harmonie superficielle pour avoir des conversations courageuses.
- Lors des réunions, il y a des débats animés et ciblés.

Les débats: conditions gagnantes

- Établir des normes de fonctionnement.
- Discuter du niveau de confort de l'équipe face au débat.
- Établir le profil personnel des membres de l'équipe dans le débat et le travail d'équipe.
- Établir clairement le fonctionnement de la prise de décision
- Un leader qui encourage le débat et l'aligne sur le plan

L'engagement : définition

- L'équipe de leaders est capable de prendre des décisions dans un temps limité.
- Tous les membres de l'équipe ont eu l'occasion de faire valoir leur opinion et se sentent écoutés peu importe la prise de décision de l'équipe.
- Il règne une clarté au sein de l'équipe quant aux priorités de l'organisation.
- Les réunions sont axées vers ses priorités.

L'engagement : clarté

- Quelles sont nos valeurs?
 - (nos comportements)
- Quelle est notre mission?
 - (notre but)
- Quelle est notre vision?
 - (comment devons-nous travailler?)
 - (Que voulons-nous devenir?)
- Quelles sont nos priorités?
- Comment allons-nous mesurer notre performance?

Priorités du leadership moteur

- Capacité d'innover et d'exécuter
- Aptitude à s'entourer d'une équipe talentueuse
- Collaboration
- Capacité de gérer les résultats

Le leadership moteur

- ◆ Ces leaders fondent davantage leurs décisions sur un ensemble de valeurs bien enracinées qu'ils peuvent défendre aisément.
- ◆ Ils ont recours à leurs valeurs pour régler les problèmes non structurés plutôt qu'à leurs connaissances, possiblement insuffisantes dans le contexte.

Le leadership moteur

- ◆ Ces leaders voient en général peu d'obstacles à la résolution des problèmes, trouvent rapidement des moyens pour surmonter ces contraintes, et ne les considèrent jamais comme des obstacles insurmontables qui les empêcheraient d'aller de l'avant.
- ◆ Ces leaders restent calmes et confiants au moment d'affronter des problèmes non structurés et communiquent ce sentiment de calme et de contrôle aux personnes qui collaborent à la résolution du problème.