

# Michel R. Beaudry

AdmA ORDRE DES  
ADMINISTRATEURS AGRÉÉS

GESTIONNAIRE PROFESSIONNEL

## LEADERSHIP ET MOBILISER UNE ÉQUIPE



### Plan de cours

Le leadership se définit comme un processus dynamique par lequel une personne (ou un groupe de personnes) dotée d'un esprit entrepreneurial mobilise les ressources nécessaires pour mettre sur pied et maintenir en activité un projet innovateur qui répond à un besoin de la société ou d'une entreprise. Dans cet esprit, notre programme vise des personnes qui vivent déjà une expérience de direction pour les amener à catalyser leur savoir-être afin de devenir les leaders efficaces dont la société bénéficiera. Il peut s'agir de gestionnaires déjà aux commandes dans leur organisation, en situation de pouvoir, de personnes qui se préparent à prendre le relais dans une entreprise existante ou même de personnes prêtes à démarrer leur propre entreprise, qu'elle soit à

but lucratif ou d'économie sociale. Le gestionnaire compétent qui veut démontrer un leadership possède en général un quotient émotionnel (QE) élevé. Le quotient émotionnel est la capacité à identifier, comprendre, exprimer et à utiliser ses émotions et celles d'autrui. Le quotient émotionnel joue un rôle essentiel dans la santé mentale et physique d'un individu, ainsi que dans sa performance au travail et dans ses relations sociales. Cependant, à l'instar du quotient intellectuel qui s'actualise seulement dans la résolution de problèmes, le quotient émotionnel n'a d'existence utile que dans un contexte de relations avec les autres. Le quotient émotionnel réfère à un **savoir agir avec les autres**. Il se concrétise dans les compétences relationnelles.

Le tableau suivant montre les compétences relationnelles du leader en lien avec les rôles et responsabilités généralement attribués au gestionnaire.

Rôles et responsabilités attribués au gestionnaire	Compétences relationnelles
Orienter l'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exprimer sa vision afin qu'elle soit comprise par toutes les parties prenantes</li> <li>Développer un consensus par rapport aux objectifs</li> <li>Recadrer les priorités</li> </ul>
Convaincre	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communiquer avec toutes les catégories de personnes impliquées (gestion de leurs perceptions, interprétations)</li> <li>Exprimer son point de vue pour pouvoir influencer</li> <li>Négocier pour se procurer les ressources requises</li> <li>Être capable d'aplanir les difficultés sur le plan politique</li> </ul>
Travailler en équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travailler en réseau, non pas en silo</li> <li>Gérer l'équipe au niveau cognitif, émotif et organisationnel</li> <li>Préparer, organiser et animer les réunions d'équipe</li> <li>Garder l'équipe en marche dans la bonne direction</li> <li>Prendre la responsabilité au nom de l'équipe</li> </ul>

<p>Mobiliser (enthousiasmer)</p>	<p>Montrer l'exemple Donner de l'énergie aux gens dans leur travail Faire et recevoir des critiques constructives Déléguer</p>
<p>Prendre soin des autres</p>	<p>Écouter, comprendre et aider les autres Conseiller, former et défendre ses coéquipiers (ères) Reconnaître les bons coups, féliciter Accepter et répondre aux émotions des autres Donner généreusement de son temps Gérer les conflits interpersonnels</p>

*Savoir mobiliser son équipe :*

*Comment mobiliser mon équipe alors qu'il y a désintéressement? Quels sont mes objectifs, mon focus? Les petites réussites soulignées et l'encouragement.*

- C'est quoi « avoir du leadership » pour une équipe ? ;
- Les styles de leadership;
- Responsabiliser et mobiliser son équipe;
- Coopération ou compétition;
- Leadership ou autorité;
- **Habilité pratique** : *rétroaction* et encouragement.

**Durée** : 2 jours

**Public cible** : Tous les gestionnaires, administrateurs, directeurs d'un département et autres.