



# *Pourquoi les dirigeants sont réélus*

Développement du leadership par segment (SeLD)  
Division interaméricaine  
Miami, 24-27 juillet 2023  
Présentateur : Lowell C Cooper

# *Avis juridique et conditions d'utilisation :*

---

Les informations contenues dans ce diaporama sont fournies à des fins éducatives non commerciales uniquement et ne sont pas destinées à servir de conseil juridique. Ce matériel ne peut être utilisé ou reformulé à des fins commerciales ; il ne doit pas non plus être publié par une personne ou une agence autre qu'une unité organisationnelle officielle de l'Église adventiste du septième jour®, sauf autorisation écrite préalable de Lowell C Cooper, [cooperlc@verizon.net](mailto:cooperlc@verizon.net). Sous réserve des conditions susmentionnées, l'autorisation de copier ou d'utiliser ces diapositives uniquement à des fins éducatives non commerciales est accordée par la présente moyennant l'inclusion de cet avis. L'utilisation de tout ou partie de ce programme constitue l'acceptation par l'utilisateur de ces conditions.

## *Objectifs :*

---

1. Pratiquer un leadership qui ne dépend pas de considérations politiques partisans.
2. S'acquitter des principales responsabilités en matière de leadership.
3. Minimiser le rôle de la politique partisane dans les processus de sélection des dirigeants.
4. Donner l'exemple d'un leadership au service de la confiance.

---

Il est normal et naturel d'adopter un comportement social agréable pour soi et pour les autres.

Il est normal de désirer la reconnaissance des autres.

Un comportement antisocial peut être le signe d'une anxiété sous-jacente ou d'un déséquilibre émotionnel.



La popularité est aussi fragile  
et éphémère qu'une bulle de  
savon. Elle ne mérite ni votre  
temps ni votre attention !



## *Risques liés au besoin de popularité :*

---

Le désir de recevoir l'approbation des autres peut détourner les dirigeants vers des comportements égoïstes qui nuisent à l'organisation et à sa mission.

Les décisions difficiles sont évitées, le statu quo est protégé, la critique est rejetée, la transparence est compromise.

## *Modèles de leadership – deux extrêmes :*

---

1. « Autoritaire » – axé uniquement sur les résultats et les performances.
2. « Ami de tous » – ne parvient pas à se faire respecter et n'ose pas prendre des décisions impopulaires.

---

Un leadership principalement basé sur la sympathie et la popularité entraîne généralement une baisse de la productivité.



---

Chaque organisation a besoin de dirigeants qui peuvent être respectés plutôt que simplement appréciés.

---

Le leadership d'aujourd'hui est davantage axé sur les personnes et les styles de gestion qui présentent les dirigeants comme « faisant partie de l'équipe » ont gagné en popularité.

## *Les risques liés à la perspective d'une réélection :*

---

1. L'attention du dirigeant se porte sur lui-même plutôt que sur le service.
2. Il délaisse la croissance à long terme au profit de la performance à court terme.
3. Il donne la priorité à son avenir personnel plutôt qu'à l'avenir de l'organisation.
4. Il fait craindre d'aborder des questions controversées.
5. Il ferme la porte à l'expression de points de vue différents.

---

Si Dieu veut vous employer, il n'a pas besoin de vous donner un poste de direction.

# *Ratios et proportions mathématiques :*

---

$$\frac{5 + 4 + 3}{2} = \frac{12}{2} = 6$$

$$\frac{5 + 4 + 3}{3} = \frac{12}{3} = 4$$

$$\frac{5 + 4 + 3}{4} = \frac{12}{4} = 3$$

Plus le dénominateur est grand, plus le résultat est petit.

## *Mathématiques de la fiabilité :*

---

$$\text{Fiabilité} = \frac{C + F + I}{O}$$

Où

C = Crédibilité (caractère et intégrité)

F = Fiabilité (fiabilité, constance des performances)

I = Intimité (relations sociales positives)

O = Orientation personnelle

—Galford et Drapeau, The Trusted Leader



---

« Vous pouvez avoir tous les faits et chiffres, toutes les preuves à l'appui, toutes les signatures que vous voulez, mais si vous n'inspirez pas confiance, vous n'irez nulle part. »

– Naill Fitzgerald, ancien président d'Unilever

---

« Dès que l'on soupçonne les motivations d'une personne, tout ce qu'elle fait est entaché. »

– Mahatma Gandhi

---

La confiance est fonction de deux éléments : le caractère et la compétence.

Le caractère comprend votre intégrité, votre motivation, votre intention vis-à-vis des gens.

La compétence comprend vos capacités, vos aptitudes, vos résultats, vos états de service.



V  
É  
R  
C O N F I A N C E  
T  
É

## *Le fondement d'un grand leadership :*

---

Le grand leadership n'est pas principalement lié à la personnalité du leader, mais à la manière dont il inspire les autres à croire et à participer à la mission de l'organisation.

---

La popularité doit être un effet secondaire d'un bon leadership et non son objectif.



---

Lorsque la sélection des dirigeants se fait par le biais de décisions de groupe (processus électoral), le fait d'être apprécié (populaire) est important, du moins dans une certaine mesure.

Mais si le dirigeant est inefficace, il finira par être mal aimé. La popularité est un élément très instable de la vie d'un dirigeant.

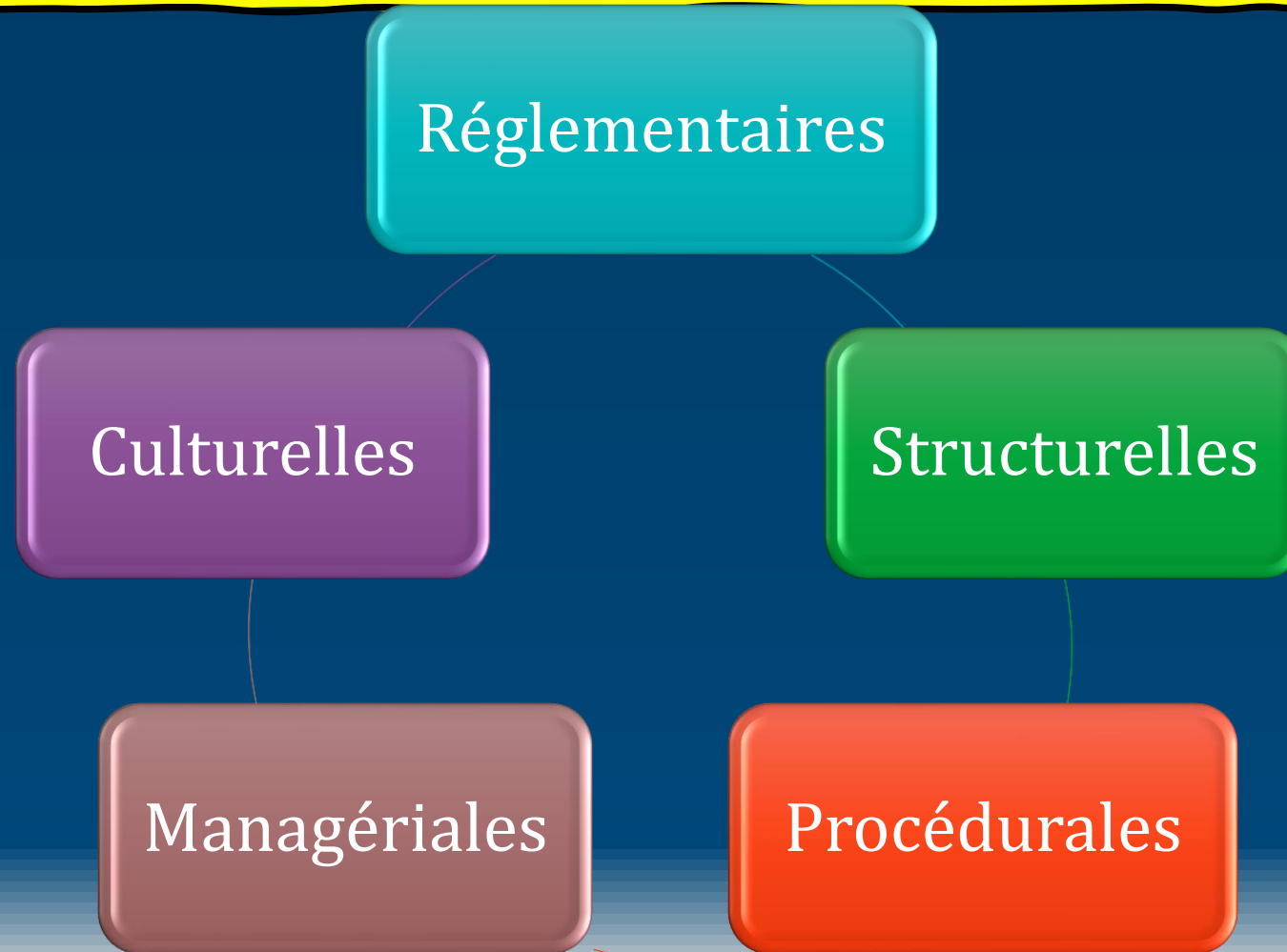
## *Pourquoi les dirigeants sont réélus*

---

1. On leur fait confiance.
2. Ils s'engagent à atteindre l'excellence.
3. Ils se concentrent sur leur mission.
4. Ils cherchent à développer les autres.
5. Ils mettent en pratique ce qu'ils prêchent.
6. Ils s'oublient dans leurs efforts pour servir.
7. Ils s'acquittent des responsabilités fondamentales du leadership.
8. Leurs électeurs souhaitent qu'ils continuent à exercer leurs fonctions.

# *Responsabilités essentielles des dirigeants :*

---



## *Responsabilités réglementaires :*

---

Maintien du statut juridique (incorporé/non incorporé)

Respect des lois (pratiques en matière d'emploi, etc.)

Titre de propriété et documents

Permis et autorisations

Codes de la construction et de l'environnement

Cycle officiel de réunions (circonscription, comité exécutif)

Production et dépôt de rapports périodiques

Exécution des contrats/accords

## *Responsabilités structurelles :*

---

Maintenir les relations confessionnelles

Respecter les documents de gouvernance

- Statuts et règlements

- Règlements de travail CG/Div/Union/Fédération

- Manuel de l'Église

- Croyances fondamentales adventistes

Répartition interne des responsabilités et de l'autorité

Descriptions de poste et organigramme bien définis

## *Responsabilités procédurales :*

---

Programme de travail et calendrier des événements systématiques

Documentation des décisions en temps opportun

Publication des rapports en temps opportun

Cycle régulier de réunions de gouvernance

Pratiques d'emploi (justes, légales)

Normes de diligence (« règle de la personne prudente »)

Système de conservation des dossiers

Gestion des risques



## *Responsabilités managériales :*

---

Surveillance générale et supervision de l'entité

Supervision des subordonnés directs

Orientation des nouveaux employés

Élaboration et supervision des programmes

Évaluation/appréciation/responsabilité

Analyse des développements et planification stratégique

Calendrier des événements mis à jour en permanence

Développement du leadership et planification de la succession

## *Responsabilités culturelles :*

---

Articuler la mission, la vision et les valeurs

Instaurer la confiance

Donner les moyens d'agir aux autres

Assurer la sécurité de la communication

Célébrer l'identité mondiale et locale

Le ton est donné par les responsables

## *Responsabilités culturelles : (suite)*

---

Mentalité de service

Recherche de l'excellence

Attitude de travail en équipe

Climat éthique : intégrité, respect, confiance, sécurité

Gestion des conflits d'intérêts

Place à la créativité, à l'innovation

## *L'environnement de travail :*

---

1. Sentiment de sa mission : plus que la production de biens ou de services, une mission qui fait la différence.
2. Sentiment d'appropriation : avoir son mot à dire sur la manière dont le travail est effectué.
3. Sentiment d'adéquation : ce que je fais s'inscrit dans une mission plus large.
4. Sentiment d'appartenance à une communauté : nous faisons cela ensemble.
5. Sentiment de contact : nous pouvons établir des relations utiles.

## *Idées fausses sur le leader serviteur :*

---

Choisi par Dieu, il peut donc imposer son autorité

N'a de comptes à rendre qu'à Dieu

Ses opinions personnelles sont considérées comme un mandat de Dieu – il peut donc se montrer sévère envers les critiques

Réticent à partager le pouvoir parce que cela affaiblit son efficacité

## *Caractéristiques du leadership au service des autres :*

---

L'engagement envers un objectif extérieur subordonne l'intérêt personnel

Développe les personnes en tant que partenaires

Accepte de rendre des comptes

Cherche à inspirer plutôt qu'à contrôler

Pratique le leadership situationnel

Favorise un climat de confiance et de sécurité



## *Principes de renforcement du pouvoir d'action :*

---

1. Descriptions de poste complètes – par écrit
2. Processus d'orientation professionnelle approfondi
3. Mentorat
4. Plan de croissance individualisé
5. Élargir la liberté de décision
6. Responsabiliser les personnes (évaluation des performances, tirer les leçons des erreurs commises)
7. Recherche active de l'excellence

# *Une politique bien menée dans le leadership :*

---

## Comportements appropriés en matière de leadership :

- ✓ Engagement manifeste en faveur de l'ouverture.
- ✓ Honnêteté et intégrité – faites ce que vous prêchez.
- ✓ Dévouement à l'équité et à la justice.
- ✓ Humilité, avec la conscience que personne n'a toujours raison.
- ✓ Une mentalité de service plutôt que de statut.
- ✓ Respect et civilité à l'égard des opposants.
- ✓ Le courage de résister aux groupes d'intérêt.

## *Une politique bien menée dans le leadership : – suite*

---

Comportements appropriés en matière de leadership :

- ✓ Penser à l'ensemble du système – comment tout est lié.
- ✓ Volonté d'écouter d'autres points de vue.
- ✓ Engagement en faveur de la non-violence et des moyens pacifiques.
- ✓ Une attitude habituelle de collaboration et de partenariat.
- ✓ Attention constante portée à l'instauration de la confiance.
- ✓ Respect de la diversité.

# *Une politique bien menée dans l'Église*

---

Activité politique qui donne de la crédibilité à la proclamation :

- ✓ Procédures clairement définies (statuts et règlements).
- ✓ Composition représentative des groupes de décision.
- ✓ Processus de décision en groupe pour la répartition de l'autorité.
- ✓ Procédures et volonté de responsabiliser les dirigeants.
- ✓ La possibilité de dialoguer et d'écouter tous les points de vue avant de prendre une décision.
- ✓ Vérification des informations plutôt que de s'appuyer sur des rumeurs et des présomptions (Le rôle d'une presse indépendante est souvent de contrôler et de corriger les communications officielles).

# *Une politique bien menée dans l'Église*

---

Activité politique qui donne de la crédibilité à la proclamation :

- ✓ Utilisation appropriée de la technologie dans la communication. (La technologie peut être utilisée à mauvais escient comme amplificateur politique. Les médias contrôlent les masses.)
- ✓ Communication d'informations en temps opportun.
- ✓ Reconnaissance du principe de l'autorité de la majorité tout en préservant le respect des minorités. (La majorité n'a pas toujours raison.)
- ✓ Soumission personnelle des membres du groupe à la seigneurie de Jésus-Christ.

# *Une politique bien menée dans l'Église*

---

Activité politique qui donne de la crédibilité à la proclamation :

- ✓ Honnêteté quant aux motivations personnelles.
- ✓ Sensibilité à la diversité, à l'impact de la culture, de la géographie et des circonstances locales.
- ✓ Des processus de prise de décision qui impliquent la prière, la réflexion spirituelle et le discernement guidé par l'Esprit.

## *Une politique bien menée dans l'Église*

---

L'Église est une organisation à la fois religieuse et politique. L'accent mis sur la mission et l'exaltation de Jésus-Christ en tant que chef l'ont, au fil des siècles, élevée au-dessus de la politique ordinaire.

## *Une politique bien menée dans le leadership*

---

On attend de chaque dirigeant qu'il soit à l'image du Christ à tout moment. Cependant, chaque dirigeant sait aussi combien il est facile de laisser des considérations personnelles influencer le comportement des dirigeants.



## *Une politique bien menée dans le leadership*

---

Le premier comportement politique du dirigeant est de se mettre en règle avec Dieu et de maintenir cette relation. Ce faisant, il informera et influencera la conduite éthique et apportera une réflexion morale aux motivations. Lorsqu'un dirigeant s'occupe de sa vie privée avec Dieu, sa vie publique s'occupe d'elle-même.

## *Une politique bien menée dans l'Église*

---

Qu'est-ce qu'une politique appropriée dans l'Église ?  
Comment une organisation (telle que l'Église) peut-elle établir et contrôler son propre environnement et ses propres processus politiques afin de ne pas mériter le reproche d'être une « organisation politique » ?

- 
- Les dirigeants élus agissent sous les feux de la rampe. Tout est observé, le micro est toujours allumé. Pourquoi sont-ils réélus?

## *Pourquoi les dirigeants sont réélus :*

---

1. On leur fait confiance.
2. Ils s'engagent à atteindre l'excellence.
3. Ils se concentrent sur leur mission.
4. Ils cherchent à développer les autres.
5. Ils mettent en pratique ce qu'ils prêchent.
6. Ils s'oublient dans leurs efforts pour servir.
7. Ils s'acquittent des responsabilités fondamentales du leadership.
8. Leurs électeurs souhaitent qu'ils continuent à exercer leurs fonctions.

