

LEADERSHIP COLLABORATIF



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. 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 style de leadership collaboratif.
2. Motiver et habilitier les autres à travailler en équipe.
3. Obtenir de la productivité et de la joie sur le lieu de travail.
4. Exercer un leadership au service des autres.

Leadership collaboratif :

Une pratique de gestion qui amène les dirigeants, les cadres et le personnel à travailler ensemble. Il se distingue du leadership traditionnel descendant, dans lequel un petit groupe de dirigeants contrôle le flux d'informations et la prise de décision.

Les concepts traditionnels de leadership en matière de gestion des personnes et de contrôle des ressources peuvent constituer des obstacles au leadership collaboratif.

Le leadership collaboratif obtient le succès en engageant les personnes et les ressources plutôt qu'en cherchant à les contrôler.

Le coût du leadership collaboratif :

Un leadership véritablement collaboratif a un coût, car le dirigeant doit céder du pouvoir à ceux avec qui il collabore. Le leadership autoritaire cherche à obtenir un pouvoir et une influence de plus en plus grands, alors que le leadership collaboratif permet aux autres d'utiliser et de développer leurs dons et leurs capacités.

Le leadership collaboratif :

1. Dynamise les équipes.
2. Stimule la créativité.
3. Crée une culture de travail productive et satisfaisante.
4. Engage les relations horizontales et désamorce les relations verticales.
5. Réduit la distance perçue entre le leader et ceux qu'il dirige.

La collaboration :

L'esprit d'équipe, pas l'esprit de célébrité
L'ère de l'information permet aux leaders d'exister à tous les niveaux de l'organisation.

Créer une conscience d'équipe :

- Chaque poste est nécessaire

- Chaque poste est une fonction spécialisée

- Chacun connaît les règles et les procédures

- Tout le monde communique

- Chacun est plus performant grâce au soutien mutuel et à la coopération

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

Mettre en évidence la collaboration :

- Renforcer le pouvoir d'action des autres et affirmer leurs compétences.
- Partager des informations opportunes et précises.
- Valoriser les compétences, la motivation et la créativité des autres.
- Maintenir une atmosphère de travail agréable.
- Encourager le travail d'équipe : chacun est nécessaire, apporte une valeur ajoutée et contribue à l'accomplissement de la mission.
- Travailler avec d'autres personnes au sein de l'organisation mondiale de l'Église – unir et non séparer.

Exemples bibliques de mentorat :

- ▶ Moïse et Josué
- ▶ Éli et Samuel
- ▶ Élie et Élisée
- ▶ Jésus et les disciples
- ▶ Barnabas et Saul
- ▶ Paul et Silas/Timothée/Tite
- ▶ Barnabas et Jean Marc

Caractéristiques du leadership collaboratif :

1. Volonté de prendre des risques.
2. Capacité et volonté d'écouter.
3. Enthousiasme à l'égard de l'objectif.
4. Optimisme quant à l'avenir.
5. Prêt à partager les connaissances, le pouvoir et le mérite.
6. Bonnes compétences interpersonnelles.

« Je veux que vous réfléchissiez à la façon dont tout cela vous rend plus important, et non moins important. Un corps n'est pas qu'une simple partie transformée en quelque chose d'énorme. C'est l'ensemble des parties différentes, mais similaires, disposées et fonctionnant ensemble... Mais je veux aussi que vous réfléchissiez à la façon dont cela empêche votre importance de se transformer en suffisance. En effet, quelle que soit votre importance, elle n'est due qu'à ce dont vous faites partie. Un œil énorme ou une main gigantesque ne serait pas un corps, mais un monstre. »

– Eugene Peterson, The Message, extraits de 1 Corinthiens 12

« Ne faites rien par rivalité ou par vaine gloire...
estimez les autres... »

– Philippiens 2:3 (La Colombe)

La meilleure chose qu'un dirigeant collaboratif puisse faire est de donner l'exemple. Il doit adopter les bons comportements, se montrer prêt à prendre des risques, remettre en question ses propres idées et reconnaître le mérite des autres.



Le défi du leadership
consiste à créer un
partenariat qui soit. :

- ✓ Complémentaire
- ✓ Productif
- ✓ Efficace
- ✓ Satisfaisant

TEAM = **T**ogether
Everyone
Achieves
More

ENSEMBLE
CHACUN
ACCOMPLIT
DAVANTAGE

« Que nul ne s'imagine que l'œuvre de Dieu n'a pas besoin d'autres talents que les siens, que lui et lui seul est capable d'organiser des réunions d'évangélisation et de faire un travail irréprochable. Si bonnes que soient ses méthodes, la variété des compétences est indispensable ; l'œuvre ne saurait être façonnée, organisée d'après les conceptions particulières d'un seul homme...

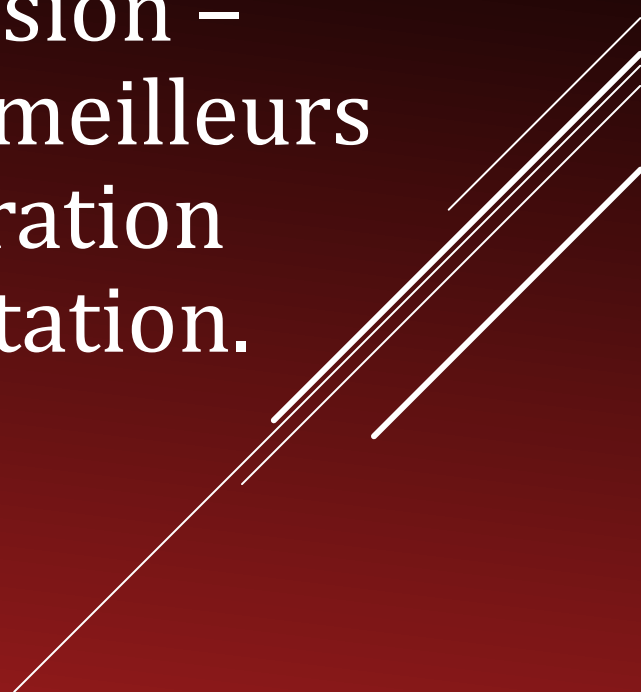
Un esprit de coopération et d'unité est indispensable pour obtenir un tout harmonieux, chaque ouvrier remplissant la tâche que Dieu lui a confiée, jouant le rôle qui lui convient, et suppléant ainsi aux insuffisances des autres. Un ouvrier laissé seul à travailler risque de s'imaginer que ses talents se suffisent à eux-mêmes. »

– Ellen G White, *Évangélisez*, p. 101.

La collaboration pour affronter le changement :

1. Le changement est attrayant quand nous le provoquons, mais il est menaçant quand il nous est imposé.
2. Le changement forcé est souvent perçu comme une perte.
3. Un changement radical peut être couronné de succès s'il est effectué dans une atmosphère de collaboration.
4. Le changement prend plus de temps que prévu.
5. Le changement peut avoir un impact négatif sur le moral des employés.

Les processus de gestion du changement – négociation, concessions mutuelles, enseignement et apprentissage, expérimentation et révision – auront tous leur place et porteront leurs meilleurs fruits dans un environnement de collaboration plutôt que d'autoritarisme ou de confrontation.



À discuter :

1. Quels sont les changements survenus sur votre lieu de travail ?
2. Quels sont les défis/réussites que vous avez rencontrés dans la gestion du changement sur votre lieu de travail ?
3. Quelles sont les situations dans la vie des dirigeants qui nécessitent le plus de collaboration ?
4. Qu'avez-vous appris sur la collaboration ?

