

INSTITUT ROTARIEN DU LEADERSHIP

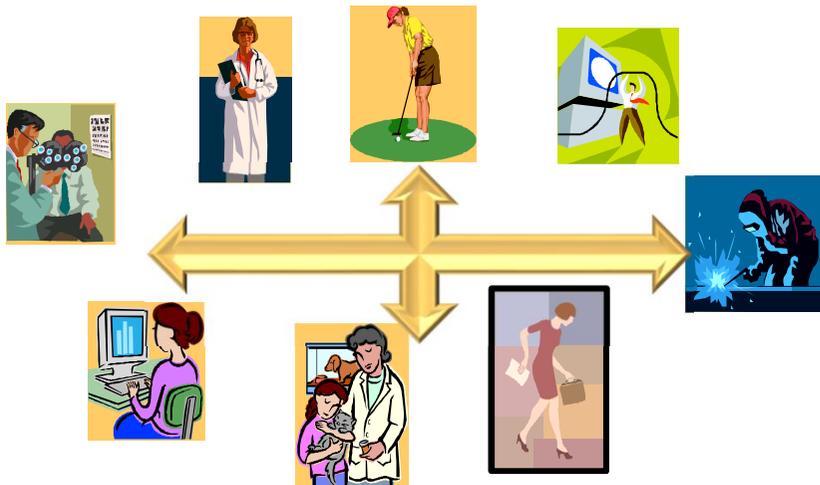
Diriger un district : IDENTITE ET LEADERSHIP





L'approche identitaire

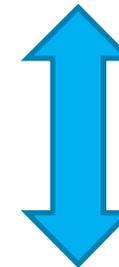
L'équipe est une « collection » d'individus
tous différents,...



animés, en principe,
par une **finalité commune**,
imposée ou choisie...

et générant des **relations complexes !**

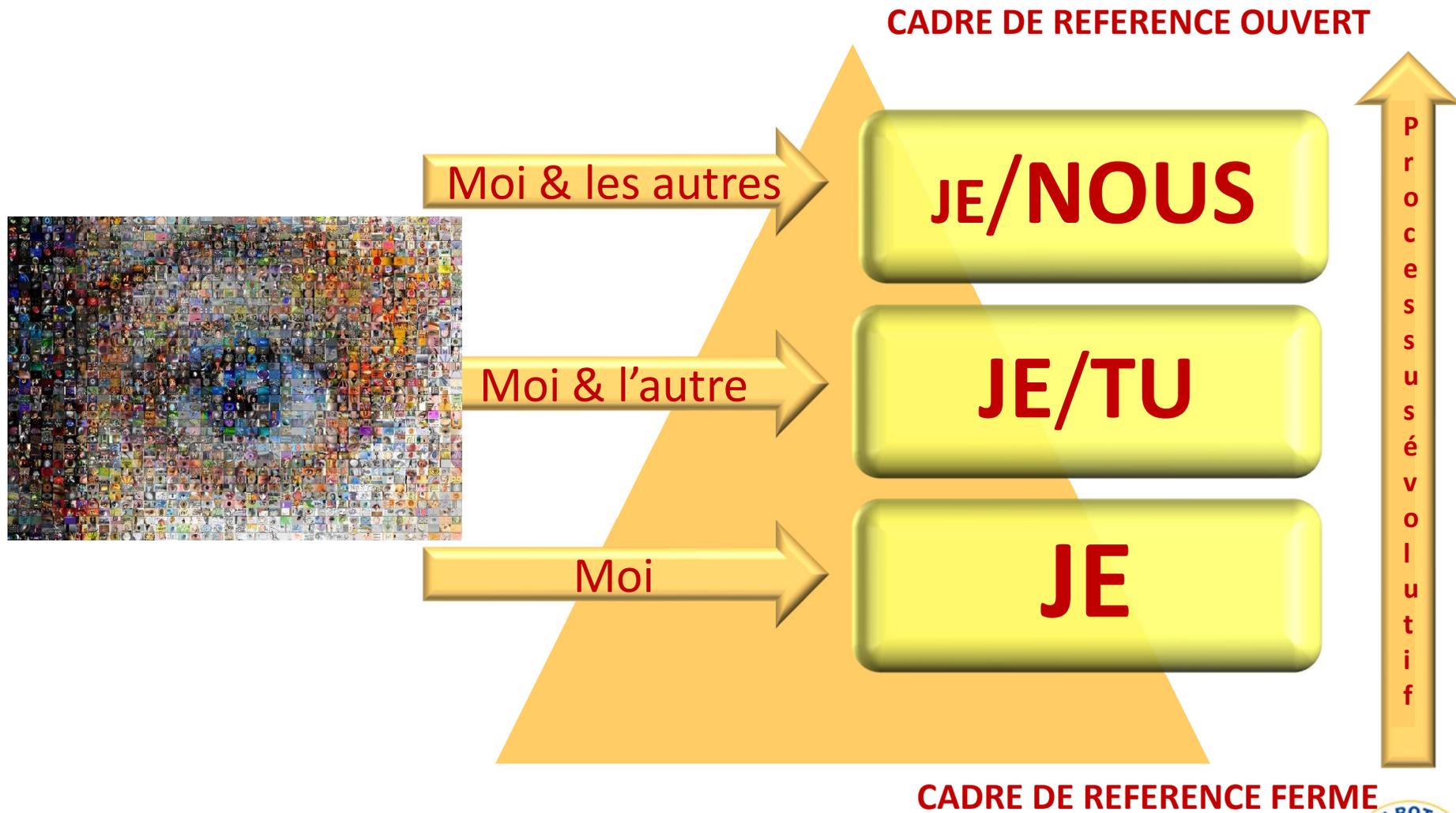
**Mieux se
connaître**



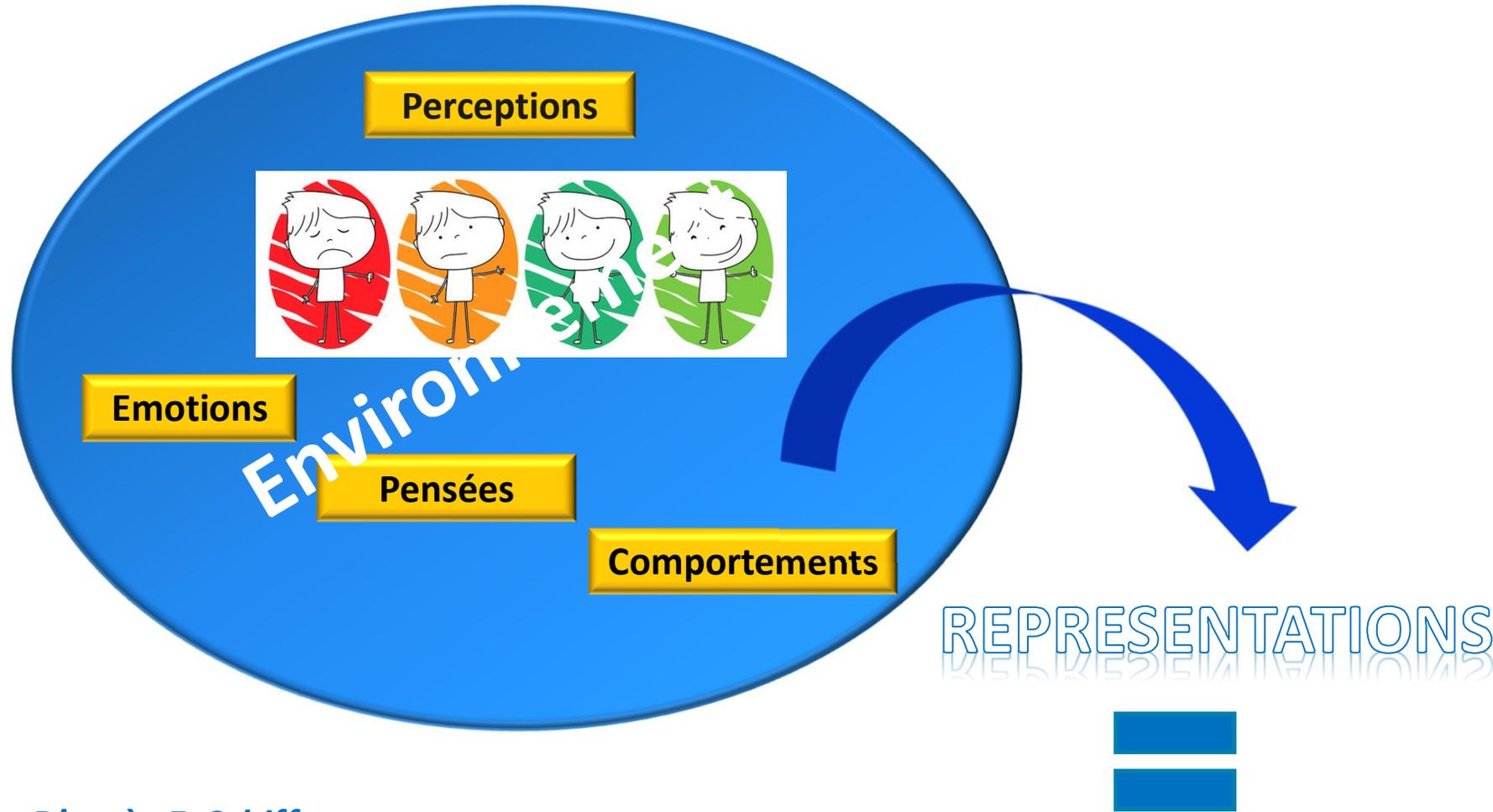
**Mieux interagir
avec les autres**



L'approche identitaire



L'approche identitaire

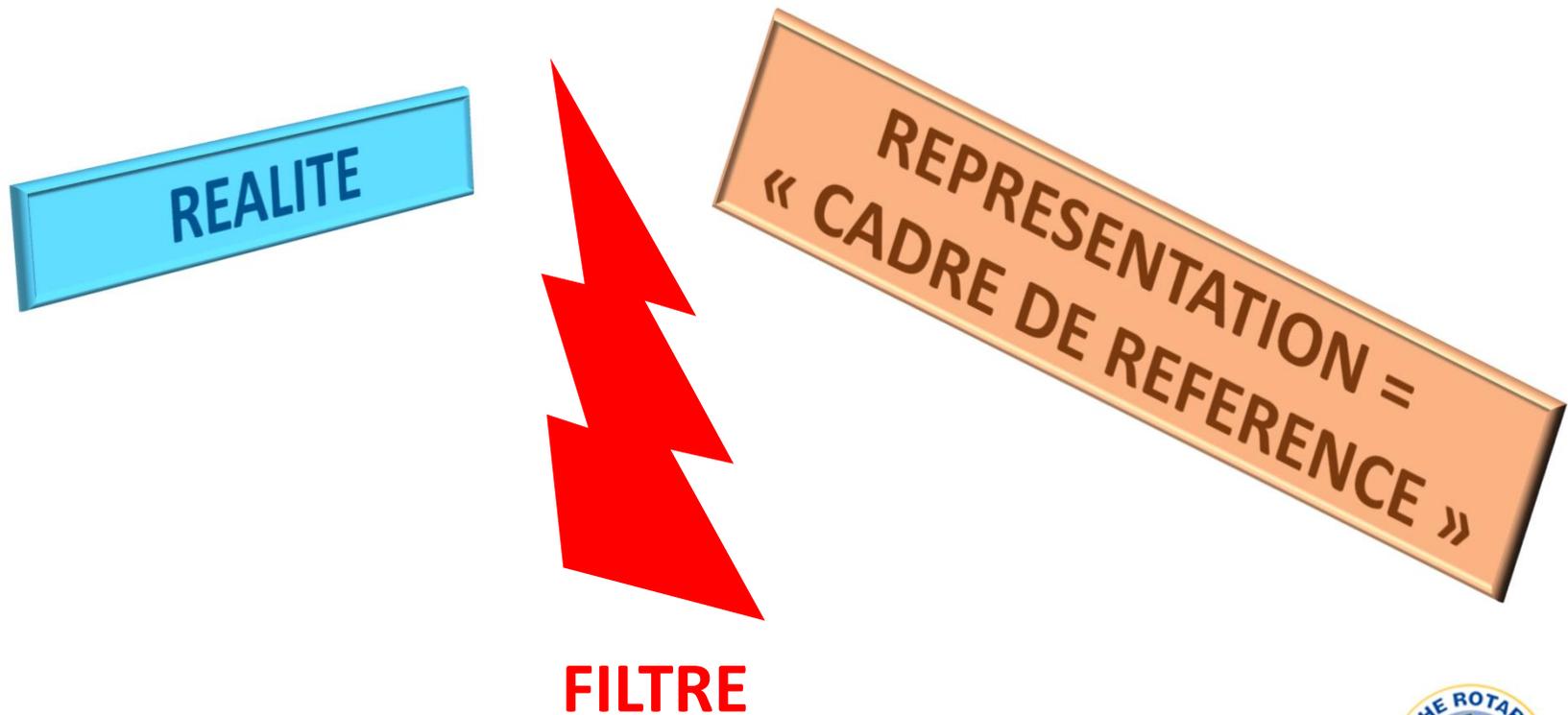


D'après E. Schiff



L'approche identitaire

Voyez-vous ce que vous voyez ou voyez-vous ce que vous voulez voir ?

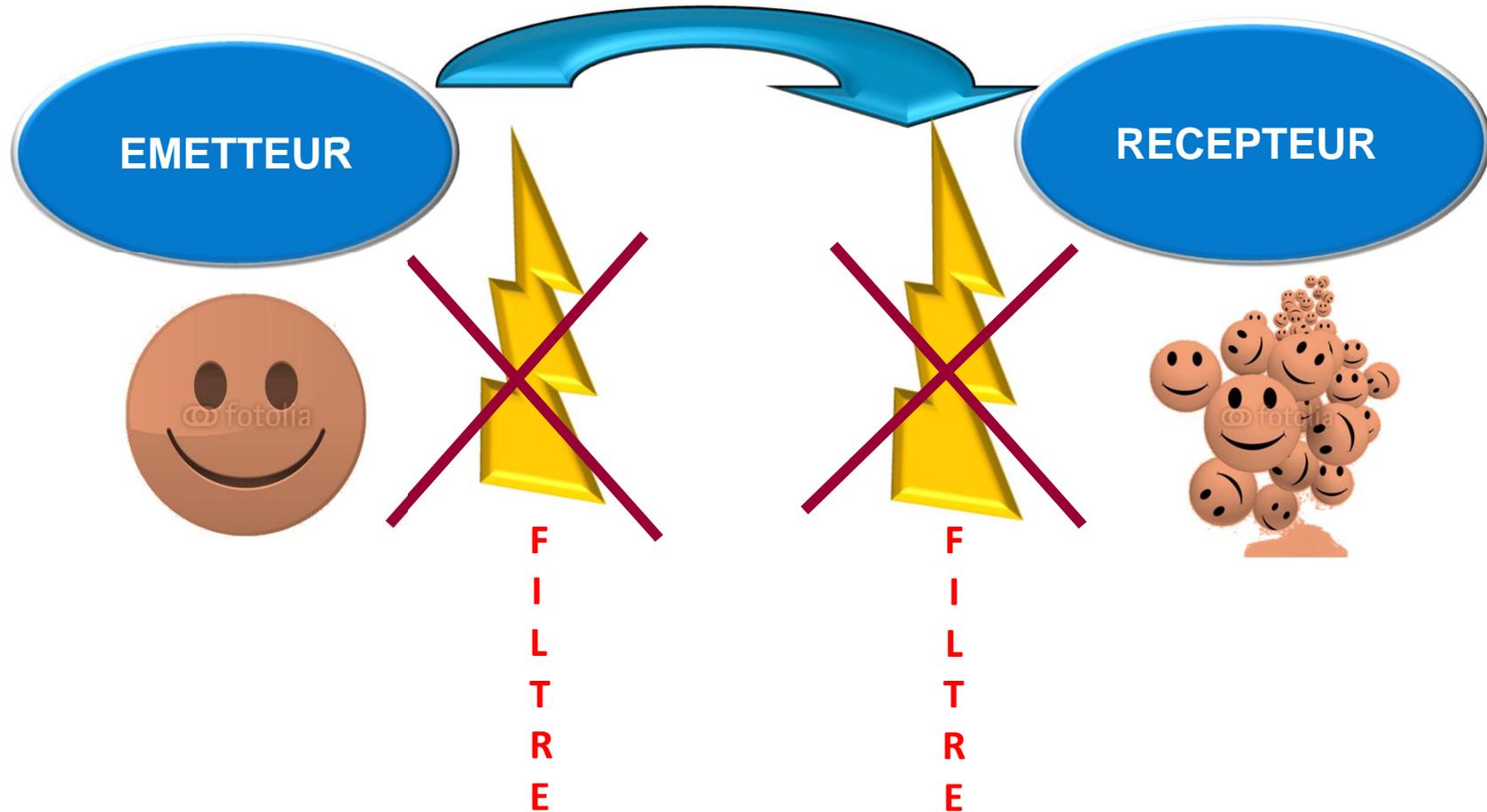


L'approche identitaire

Plutôt vieille ou plutôt jeune?



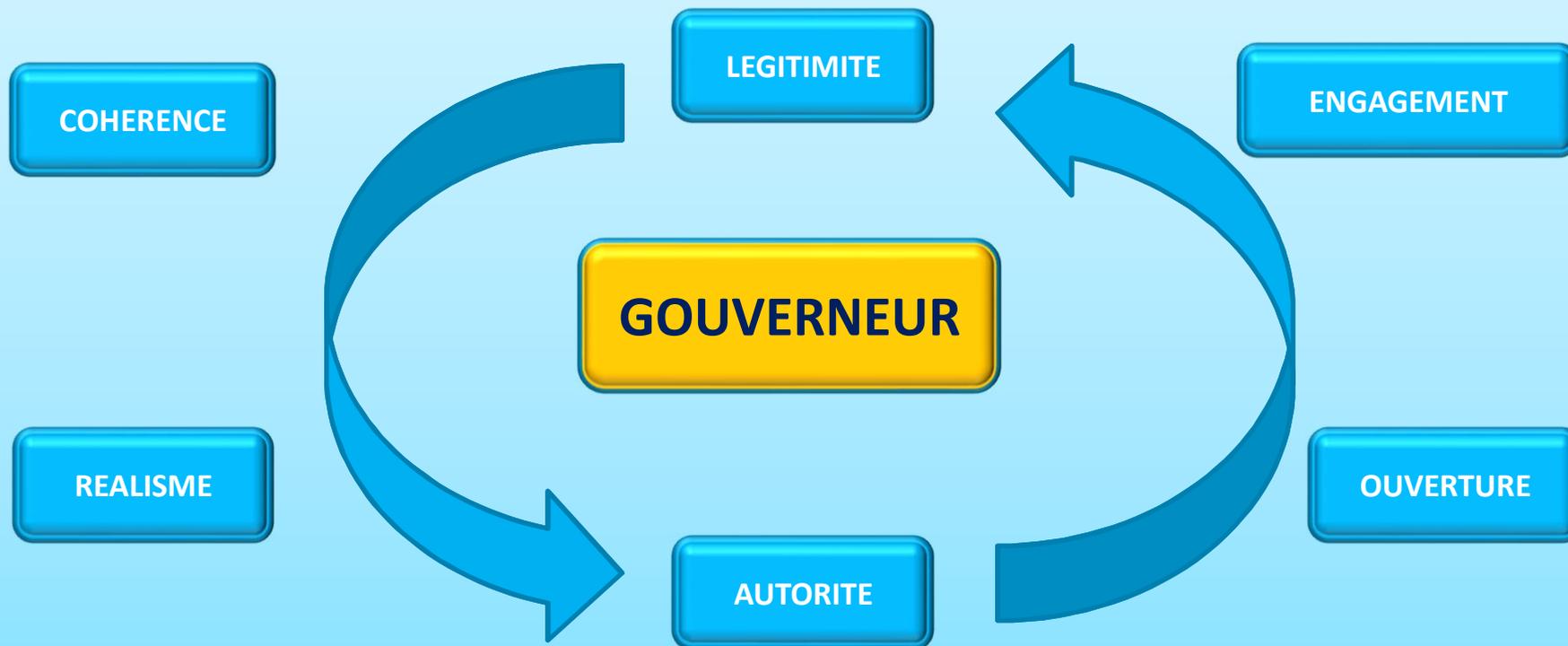
L'approche identitaire



*Pour mieux entrer en relation,
il faut (tenter de ...) réduire au maximum ses propres filtres*

L'approche identitaire

Six axes déterminants



L'approche identitaire

Sur le terrain de football, **trois types de comportements** possibles :

- Le joueur qui veut **marquer un but**
- L'entraîneur (le coach ...) qui veut **gagner le match**
- Le Président du Club qui veut **gagner le championnat**



Y A-T-IL UNE «BONNE» ATTITUDE ?

L'approche identitaire

LE JOUEUR : Marquer des buts

Prédominance du **contenu** (technique)

QUOI ET COMMENT FAIRE?

LE « SPECIALISTE »

LE COACH : Organiser et entraîner l'équipe

Prédominance du **processus** (appartenance)

QUOI ET COMMENT FAIRE FAIRE ?

LE « HIERARCHIQUE »

LE PRESIDENT : Gagner le championnat

Prédominance du **sens** (interdépendance)

POURQUOI ET POUR QUOI FAIRE ET FAIRE FAIRE ?

LE « LEADER »

LES TROIS ATTITUDES SONT POSITIVES PUISQUE
COMPLEMENTAIRES



Donner la vision ...

ENSEMBLE, NOUS
INSPIRONS RASSEMBLONS

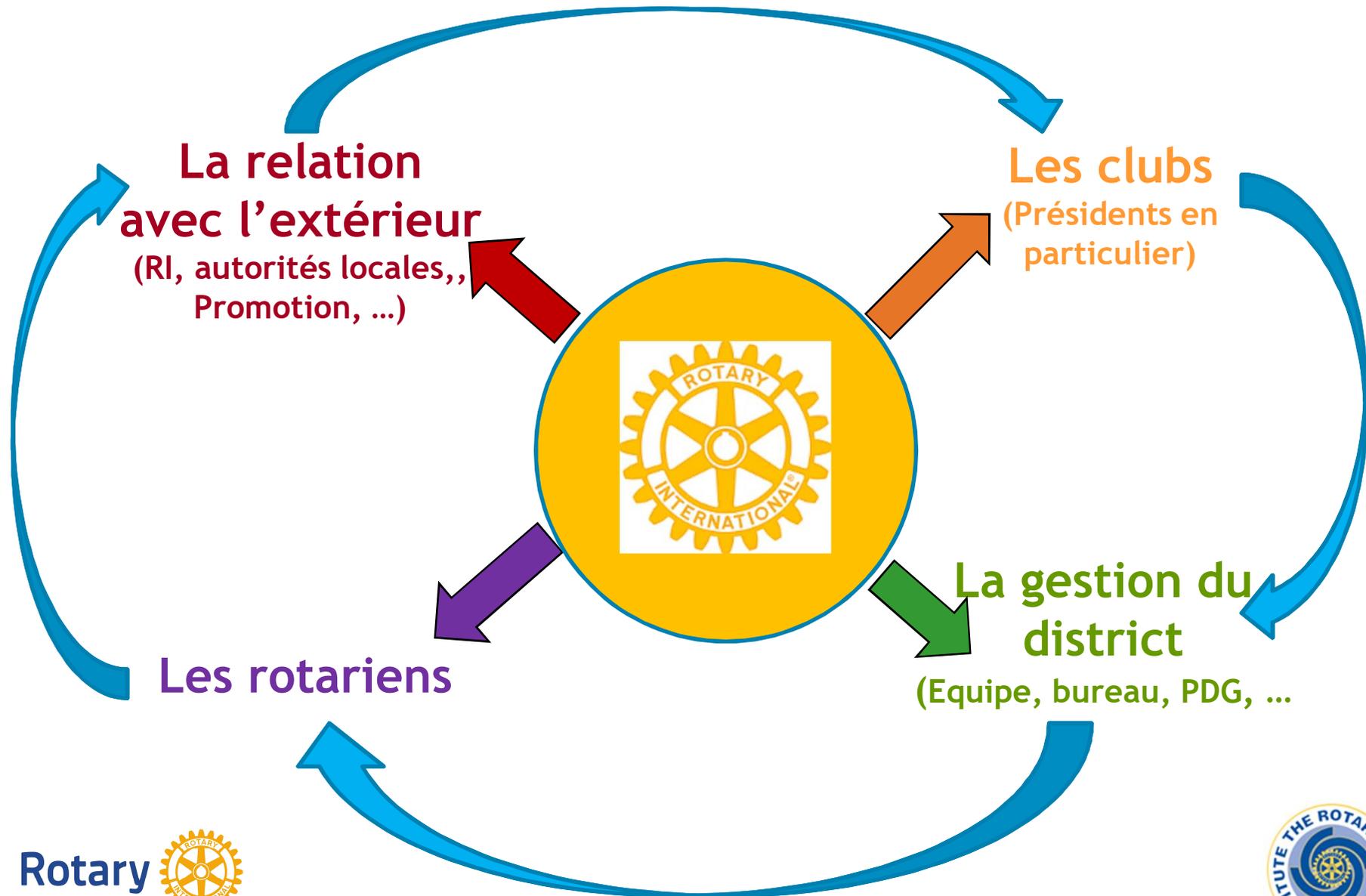
ENSEMBLE, NOUS
TRANSFORMONS ÉRADIQUONS LA POLIO



*S'inscrire dans la vision
du Rotary d'aujourd'hui*

Ensemble , nous voyons un monde
où les gens se rassemblent et passent à l'action
pour apporter un changement durable
dans le monde, dans leur communauté
et en eux-mêmes.

Concilier les quatre dimensions de la fonction ...



Mettre en œuvre trois niveaux de compétence...

Savoir

La connaissance

- Grands domaines d'Action
- Fondation
- Développement des clubs
- Communication
- ...etc.



Savoir-faire

Le déploiement sur le terrain

- Mise en œuvre de la vision du RI, des axes du Président
- Visite de clubs
- SFED, SFPE, AFD, Conférences de district
- ...etc.



Savoir-être

La posture

- Leadership
- Prise de parole
- Animation d'équipe
- Conduite de réunion
- Régulation des conflits
- ...etc.



SAVOIR ETRE

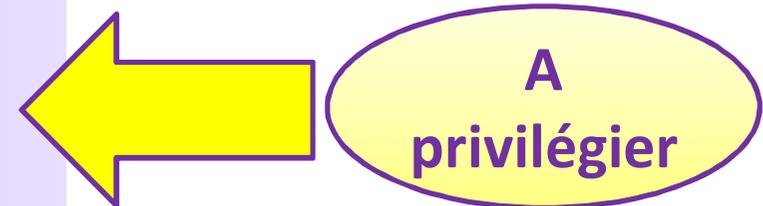
Développer sa capacité d'écoute

□ ATTITUDES D'INFLUENCE

- JUGEMENT
- INTERPRETATION
- CONSEIL
- SOUTIEN

□ ATTITUDES DE NON-INFLUENCE

- REFORMULATION
- QUESTIONNEMENT



(Modèle de Porter)

SAVOIR ETRE

Développer son objectivité



SAVOIR ETRE



Différencier Faits, Opinions et Sentiments

FAIT



**CETTE ACTION A RAPPORTE
2000 EUROS...**

OPINION



**CETTE ACTION N'A PAS ÉTÉ
UNE REUSSITE !**

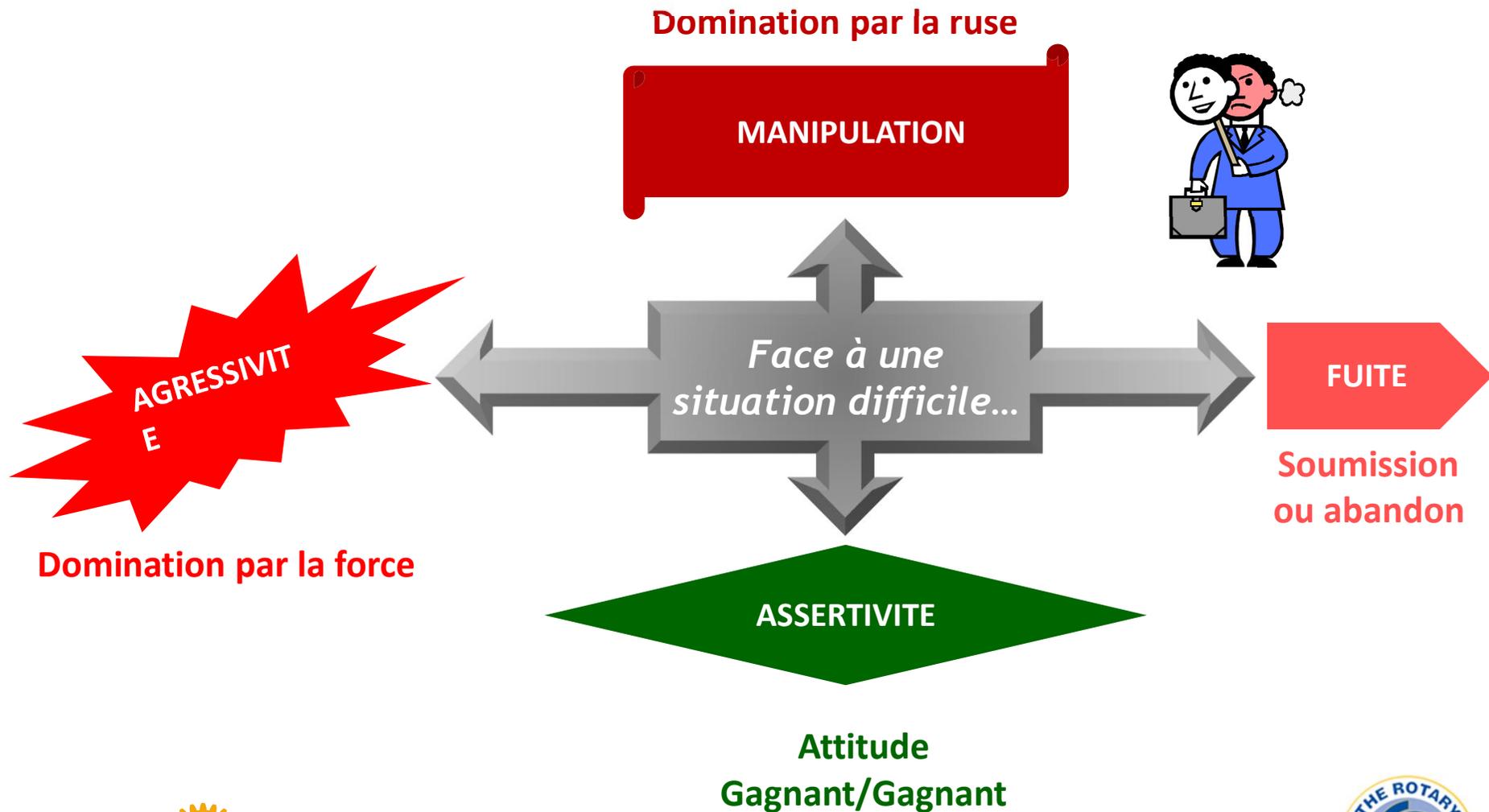
SENTIMENT



**JE SUIS CONTENT D'AVOIR
PARTICIPE A UNE TELLE
ACTION !**

SAVOIR ETRE

Faire preuve d'assertivité



SAVOIR ETRE

Être assertif, c'est...



- “ POURSUIVRE SES OBJECTIFS
- “ FAIRE VALOIR SON POINT DE VUE
- “ POSER SES EXIGENCES TRANQUILLEMENT MAIS FERMEMENT
- “ CONSERVER UNE RELATION CONSTRUCTIVE AVEC SON INTERLOCUTEUR



De la motivation à l'engagement

La *motivation*
est ce qui fait *agir* un individu
en vue d'atteindre un *objectif*

MOTIVATION



D'où trois étapes



L'existence d'un besoin
(plus ou moins
intense)

L'effort
(plus ou moins
important ou plus ou
moins persistant)

La satisfaction
du besoin

De la motivation à l'engagement



Les 3 besoins fondamentaux selon
Éric Berne



De la motivation à l'engagement



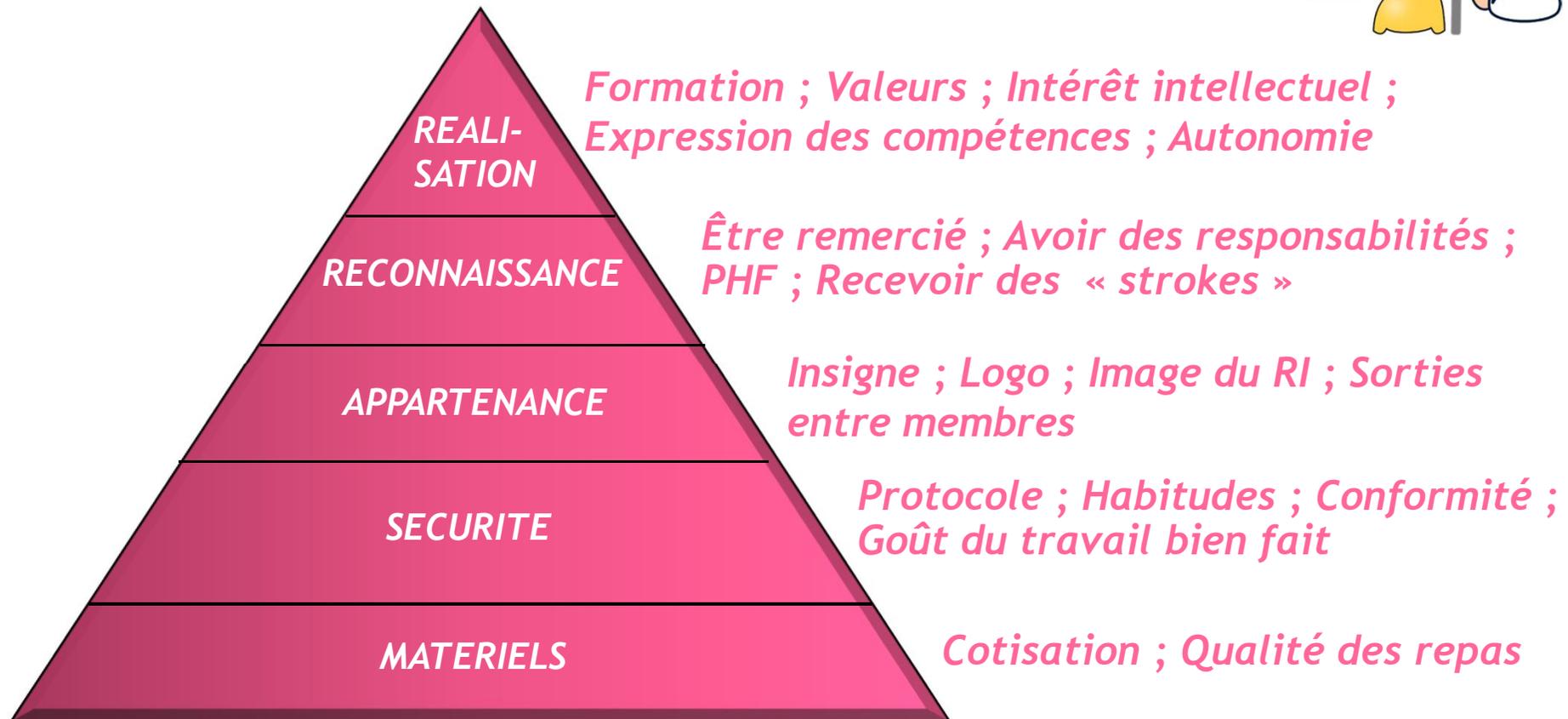
D'après Abraham Maslow - A theory of Human Motivation.



De la motivation à l'engagement



Transposition à l'univers du district



De la motivation à l'engagement

Assouvir le besoin de reconnaissance en donnant des « strokes »

Donnés pour les actes
ou les attributs extérieurs :
Ce que la personne a « fait »

Donnés pour la
personne elle-même :
Ce que la personne « est »

Positifs

Conditionnels positifs

Inconditionnels positifs

Négatifs

Conditionnels négatifs

Inconditionnels négatifs

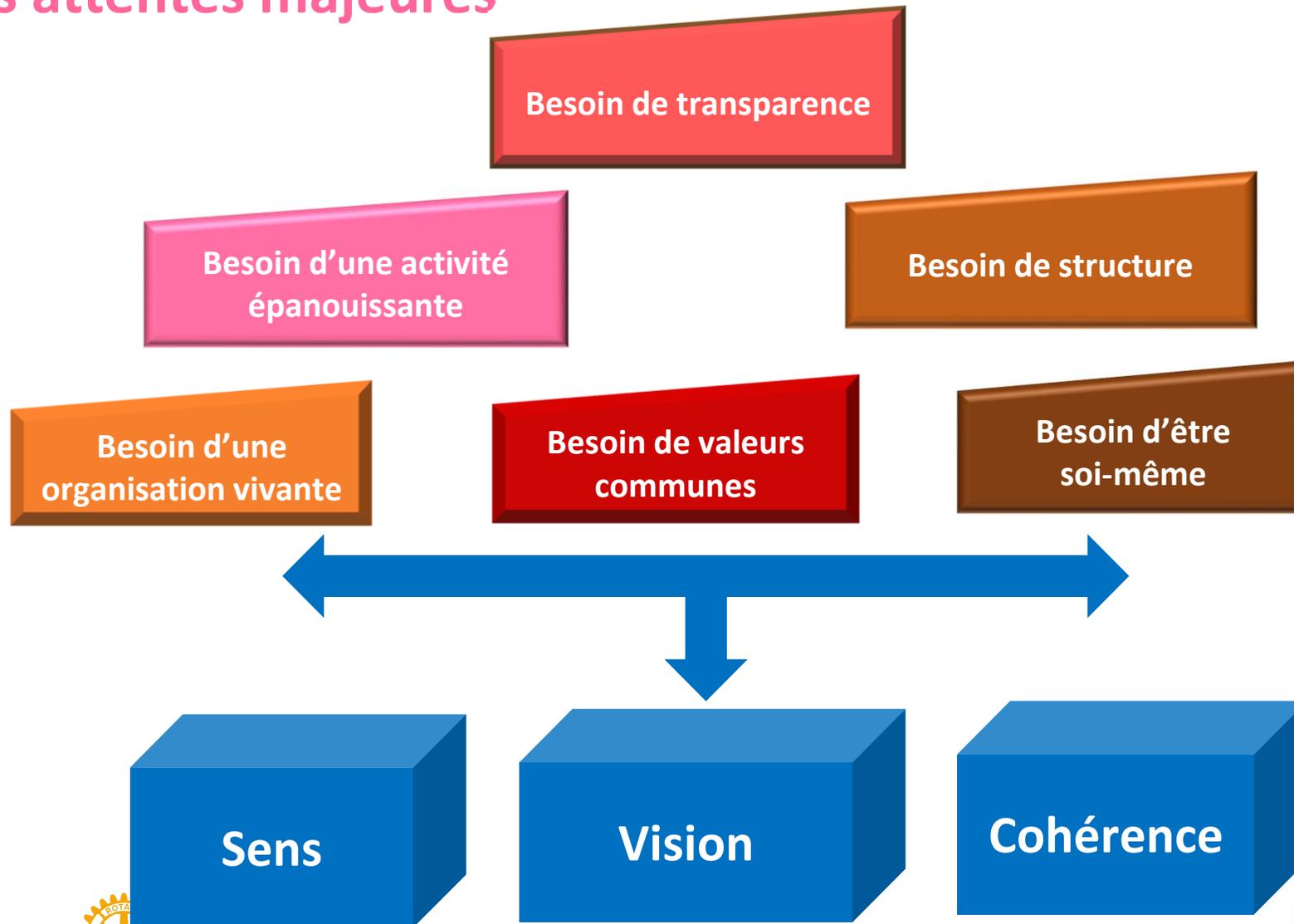


Et l'absence de strokes?



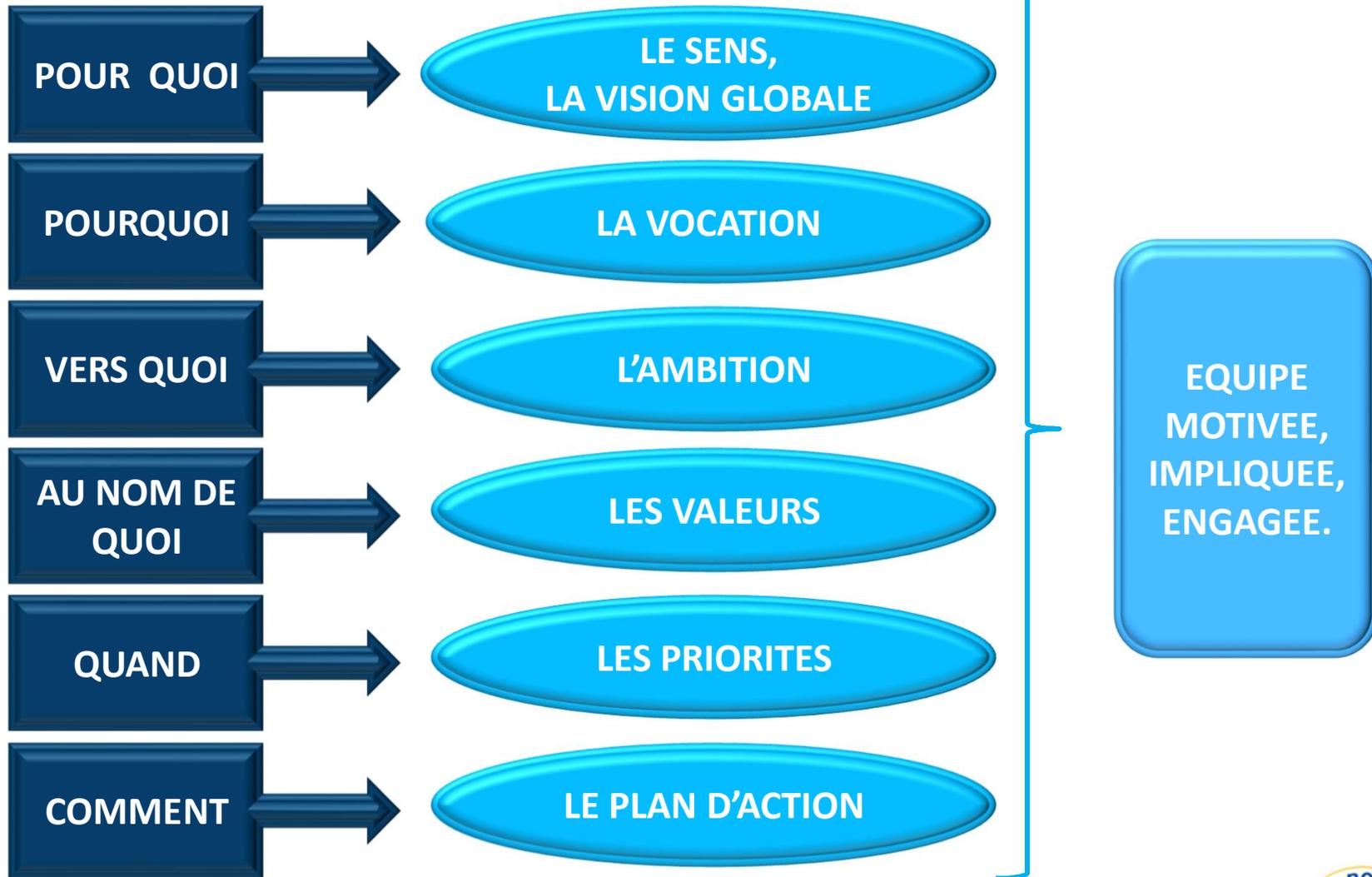
Pour résumer, de la motivation à l'engagement...

Les attentes majeures



Pour résumer, de la motivation à l'engagement...

Six questionnements permanents



INSTITUT ROTARIEN DU LEADERSHIP

**Diriger un District :
IDENTITE ET LEADERSHIP**

Merci de votre attention !

