



YALI Network

Boîte à outils de
préparation au leadership

Nous vous félicitons d'avoir franchi cette étape de votre développement professionnel!

La boîte à outils de préparation au leadership est un outil éprouvé qui appuiera votre épanouissement professionnel continu en tant que leader, et qui contribuera à vous guider dans vos efforts pour induire des changements positifs dans votre communauté, votre pays, votre région et toute l'Afrique. Votre boîte à outils de préparation au leadership est un document vivant. Alors que vous accumulerez de l'expérience et renforcerez vos réseaux au fil du temps, vous pourrez ajouter ces nouvelles expériences, ces réseaux, contacts et enseignements dans cette boîte à outils. Elle vous permettra aussi de réfléchir à votre développement et aux contributions que vous aurez réalisées en faveur de votre société, communauté, région et pays. Dans six mois, ou peut-être un an, prenez le temps de revenir sur vos réponses et d'évaluer dans quelle mesure vous êtes devenu un leader. Effectuez à nouveau les activités présentées dans cette boîte à outils et réfléchissez aux questions suivantes : Comment avez-vous évolué et atteint vos objectifs ? En quoi pouvez-vous encore vous améliorer ?

NOM: _____

VOTRE PAYS/ LOCALITÉ: _____

PROFESSION ACTUELLE ET INTÉRÊTS (INCLURE LES EMPLOIS ET TOUT TRAVAIL BÉNÉVOLE OU COMMUNAUTAIRE):

DOMAINES DE PRÉDILECTION (VOUS POUVEZ EN SÉLECTIONNER PLUSIEURS) :

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Agriculture | <input type="checkbox"/> Éducation | <input type="checkbox"/> Questions liées aux personnes LGBTQI |
| <input type="checkbox"/> Arts/musique/mode | <input type="checkbox"/> Énergie | <input type="checkbox"/> Industrie/fabrication |
| <input type="checkbox"/> Banque/finance | <input type="checkbox"/> Ingénierie | <input type="checkbox"/> Communication/marketing/publicité |
| <input type="checkbox"/> Activité commerciale/entrepreneuriat | <input type="checkbox"/> Environnement/conservation/faune | <input type="checkbox"/> Consolidation de la paix/résolution des conflits |
| <input type="checkbox"/> Enfance et jeunesse | <input type="checkbox"/> Gouvernement : fonction publique | <input type="checkbox"/> Plaidoyer de politiques/recherche |
| <input type="checkbox"/> Droits civiques/humains | <input type="checkbox"/> Gouvernement : charges électives | <input type="checkbox"/> Travaux publics (entreprises de service public/eau/gestion des déchets) |
| <input type="checkbox"/> Développement communautaire | <input type="checkbox"/> Santé/santé publique/médecine | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> Bâtiment/architecture/immobilier | <input type="checkbox"/> Hôtellerie/tourisme/voyage | <input type="checkbox"/> Commerce/vente |
| <input type="checkbox"/> Démocratie/gouvernance/éducation citoyenne | <input type="checkbox"/> Journalisme/médias/édition | <input type="checkbox"/> Sciences/technologies/télécommunications |
| <input type="checkbox"/> Droits/problèmes relatifs aux personnes en situation de handicap | <input type="checkbox"/> Justice/droit/systèmes pénitentiaires | |

Ma question fondamentale

La question fondamentale est un sujet de recherche qui vous encouragera à étudier des solutions à un problème auquel vous êtes actuellement confronté.

Mes valeurs fondamentales

Consultez la liste suivante des grandes valeurs du leadership. La plupart des gens accordent de la valeur à toutes ces qualités chez un leader, mais il existe beaucoup de démarches différentes vis-à-vis du bon leadership. Lors de l'élaboration d'un plan de leadership, il est utile d'identifier les valeurs qui vous importent le plus dans votre cheminement vers le leadership.

Respect et compassion

Accorder la priorité à la reconnaissance de la dignité des autres dans tous les aspects du leadership et des décisions.

Conscience de soi et sérénité intérieure

La recherche de la validation et de l'apaisement auprès d'autrui ; faire passer un message de paix et de sérénité.

Conceptualisation

L'aptitude à rester sensible à la réflexion conceptuelle et à conserver une perspective globale tout en réussissant à gérer efficacement le quotidien.

Legs

Notoriété ; être connu pour ses contributions.

Sagesse et clairvoyance

Bonnes capacités de jugement fondées sur des connaissances et une compréhension du passé, du présent et des conséquences des décisions futures.

Responsabilité et redevabilité partagées

Obtenir avec fiabilité les résultats promis à son équipe, aux parties prenantes, à la communauté et au pays.

Créativité et diversité

Découvrir et encourager de nouvelles idées et innovations, et solliciter constamment des perspectives variées.

Présence et instauration de la confiance

La capacité de communiquer et d'agir de façon à inspirer la confiance, la chaleur et la stabilité.

Harmonie et interdépendance

Reconnaître que chacun de nous a besoin des autres et que nous devons tendre à travailler de concert plutôt qu'en s'opposant les uns aux autres.

Persuader et créer du sens

Compter sur la persuasion plutôt que strictement sur l'autorité conférée par la fonction en termes de prise de décisions au sein d'une organisation ; aider les gens à comprendre « le pourquoi du comment ».

Facilitation

Veiller systématiquement à ce que les points de vue de chacun soient entendus de façon adéquate et que les solutions et résolutions se fassent sur un terrain d'entente.

Leadership éthique

Encourager un engagement citoyen positif et la responsabilité sociale par le biais d'une éthique du « service » et d'une volonté de justice.

Engagement envers la communauté et « Ubuntu »

Reconnaître que nous sommes tous responsables du bien-être d'autrui.

But commun

Accorder de la valeur aux autres et les impliquer dans la création de valeurs et d'objectifs communs.

Après avoir étudié cette liste, choisissez les trois ou quatre valeurs qui vous importent le plus et notez-les ci-dessous. N'hésitez pas à ajouter des valeurs qui ne sont pas énoncées ci-dessus.

1. _____

3. _____

2. _____

4. _____

Mon identité en tant que leader

Comment vais-je veiller à rester fidèle à mes valeurs au fur et à mesure de mon évolution et quand j'occuperai de plus hautes fonctions dirigeantes ?

Que dirait-on en mon absence à propos de mes qualités de leader ?

En tenant compte de mon énoncé de vision et de mes valeurs fondamentales, qu'est-ce que je voudrais qu'on dise d'autre à propos de mes qualités de leadership quand je ne suis pas là ?

Mes objectifs à long terme

Ma question essentielle était :

Objectifs à long terme

D'ici cinq à 10 ans, ceci est le changement que je souhaiterais contribuer à engendrer. Examinez vos valeurs fondamentales, relisez votre énoncé de vision, pensez à l'avenir dans l'instauration duquel vous voulez jouer un rôle indispensable.

Objectifs à long terme

Pour me rapprocher de chacun de ces buts, j'ai les objectifs clés suivants:
Il convient que ces objectifs soient spécifiques, visibles et mesurables.

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 3. _____ |
| 2. _____ | 4. _____ |

J'anticipe des difficultés pour atteindre ces objectifs. Dressez ci-dessous une liste des difficultés personnelles, environnementales ou institutionnelles majeures auxquelles vous pensez.

Les principales caractéristiques du leadership serviteur qui me viendront en aide sont...

Sélectionnez les quatre caractéristiques du leadership serviteur à l'Annexe A, située à la fin de ce document qui, à vos yeux, seront les plus importantes pour vous.

- | | |
|----------|----------|
| 1. _____ | 3. _____ |
| 2. _____ | 4. _____ |

Mes principaux atouts personnels relatifs à ces quatre caractéristiques du leadership serviteur qui me viendront en aide sont...

Qu'est-ce que vous faites le mieux?

Par exemple, vos meilleurs atouts pourraient être le « développement de relations » ou la « gestion efficace des équipes ».

Pour atteindre mes objectifs, je voudrais évoluer de la façon suivante:

Dressez une liste des compétences et des connaissances qui, selon vous, vous aideront à réaliser vos buts et objectifs à long terme.

Mes objectifs à court terme et les mesures que je prends aujourd'hui

Objectifs sur 12 mois :

Pour prendre les premières mesures en vue de me rapprocher de mes buts à long terme, je vais... Énoncez de deux à quatre objectifs réalistes, mesurables, atteignables et que vous maîtrisez.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Contacts et networking :

Pour atteindre ces objectifs dans les 12 mois à venir, je prévois d'étendre mon réseau en initiant, en instaurant et en renforçant mes liens avec les groupes et personnes qui suivent. Identifiez quatre à 10 nouveaux contacts pertinents pour vous aider à atteindre vos objectifs.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Développement professionnel:

Pour atteindre ces objectifs dans les 12 mois à venir, je voudrais tout particulièrement renforcer mes connaissances et mes compétences dans les domaines qui suivent. Dressez une liste de domaines très précis de compétences/connaissances, telles que : « aptitudes à la négociation, compétences en matière de budget, capacités de persuasion, connaissances de l'environnement des affaires en l'Afrique de l'Est ».

Sensibiliser d'autres jeunes

Comment prévoyez-vous de travailler avec les jeunes de votre pays et de votre communauté ? Par exemple, ferez-vous du mentorat auprès d'autres jeunes ? Mobiliserez-vous des jeunes dans votre organisation, activité ou institution ? Organiserez-vous des activités bénévoles en direction des jeunes ?

Annexe A

Leadership serviteur

Les 10 caractéristiques suivantes ont été identifiées par Larry Spears, directeur général du Larry C. Spears Center for Servant-Leadership (Centre Larry C. Spears pour le leadership serviteur).

L'écoute

Elle cherche à déterminer la motivation du groupe et contribue à en expliciter la nature.

L'empathie

Elle s'efforce de comprendre les autres et de se mettre à leur place.

L'apaisement

Il reconnaît qu'il existe une opportunité d'exercer un effet réparateur sur ceux avec lesquels on a des contacts.

Sensibilité

Les leaders compétents sont habituellement très conscients et, dans une certaine mesure, troublés (en ce sens qu'ils sont sortis de leur zone de confort). Ils ne cherchent pas à se faire réconforter. Ils ont leur propre sérénité intérieure.

Persuasion

Compter sur la persuasion plutôt que sur l'autorité que nous confère notre fonction en termes de prise de décisions au sein d'une organisation.

Conceptualisation

Être appelé à rechercher un équilibre délicat entre la réflexion conceptuelle et une démarche au jour le jour.

Clairvoyance

Elle permet au leader serviteur de tirer les enseignements du passé, les réalités du présent et les conséquences vraisemblables d'une décision pour l'avenir.

Intendance

Prendre en charge avant tout l'engagement de répondre aux besoins des autres.

Engagement à veiller à l'épanouissement des autres

Reconnaître la responsabilité considérable de faire tout ce qui est en son pouvoir pour favoriser le développement personnel et professionnel de ses salariés et collaborateurs.

Développement communautaire

Tenter d'identifier des moyens de renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté parmi les personnes qui travaillent dans des entreprises et d'autres institutions.

