

## Philippe REGIDOR

Coach de dirigeants et d'équipes dirigeantes  
Consultant  
Formateur



### Notre Vocation

Relever aux côtés des organisations les challenges humains issus des changements culturels, stratégiques, organisationnels, managériaux et comportementaux

### Nos métiers

Conseil – Formation - Coaching

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP***

L'évolution du contexte managérial:

- Les contraintes croissent
- Les objectifs et les résultats attendus augmentent
- Les ressources diminuent
- Le temps se comprime

Demande constante de passer de l'efficacité à l'efficience : et ensuite ?

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP***

Le management va devoir évoluer:

*« Il n'existe qu'une chose qui soit immuable, c'est le changement » Confucius*

- *Le changement est ou sera permanent*
- Les anciennes pratiques managériales ne suffiront plus
- Ce qui fonctionnait pourra devenir contre-performant:
  - L'environnement a changé
  - Les modes de pensée évoluent
  - Les cultures se modifient:
    - Nouveau rapport au public, à la fonction
    - Arrivée des générations Y et X
    - ....

Le management va devoir s'appuyer sur de nouveaux leviers:

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP***

**PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP**

Cela pose de fait la question du pouvoir dans les organisations.

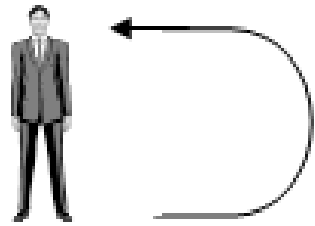
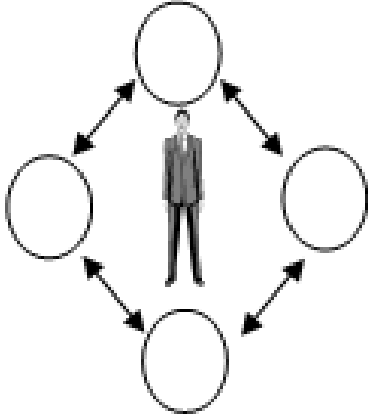
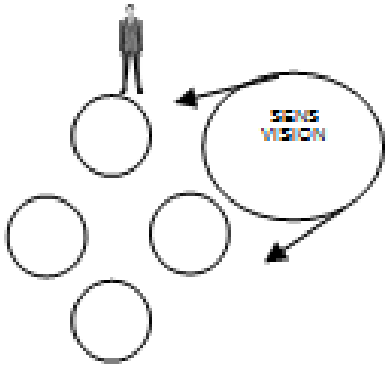
**Quels sont les types de pouvoirs actifs dans les organisations?**

Type de pouvoir	Légitimé par	
<b>HIERARCHIQUE</b>	Légitimé par	Le statut
<b>EXPERTISE</b>	Légitimé par	Les compétences Le savoir-faire, l'expérience
<b>LEGITIME</b>	Légitimé par	Les lois, les règlements, les procédures
<b>INFLUENCE</b>	Légitimé par	L'impact sur les autres, le charisme, le leadership
<b>INTERFACES</b>	Légitimé par	La connaissance de l'environnement, la maîtrise du réseau

Le pouvoir du **statut** arrivant en butée il va être nécessaire de développer d'autres types de pouvoirs et en particulier le pouvoir **d'influence**.

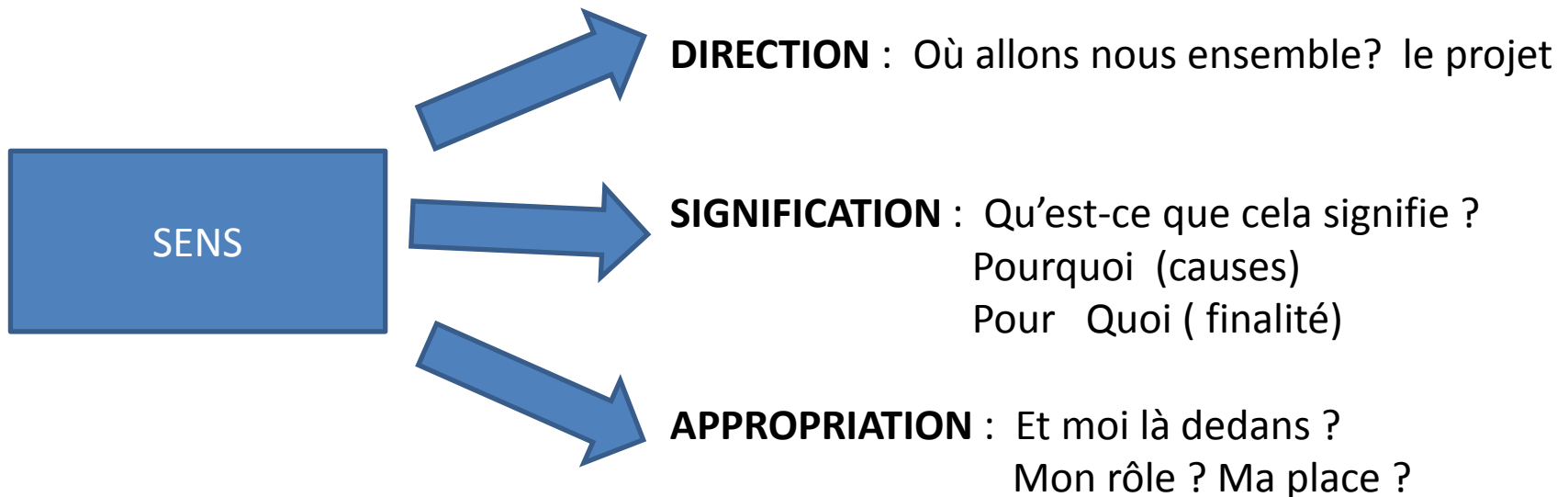
10 OUTILS POUR RELEVIER LES NOUVEAUX DÉFIS  
DU MANAGER TERRITORIAL

PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP

	EXPERT	MANAGER	LEADER
			
Centré sur			
Réponds aux questions			
Caractéristiques			
Compétences			

*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Le leadership c'est donc développer une expertise de management par le sens :



*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Définitions du leadership :

Le leadership c'est :

La capacité d'une personne à **influencer** et à **féderer** un groupe pour atteindre un **but commun**, dans une relation de **confiance mutuelle**, et pour une **durée limitée** »

Antonin GAUNAND

« Un leader crée un monde auquel on a envie d'appartenir et de participer »

Robert DILTS

*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Le leader est en relation avec un monde dans lequel **les émotions** existent, sont permises et prises en compte.

Le niveau **d'intelligence émotionnelle** du manager, son **QE** (Quotient Emotionnel), doit être suffisamment développé pour qu'il se sente et soit perçu comme légitime dans ce rôle .

- **Conscience de soi** ( ses modes de fonctionnement, ses schémas surtout sous stress)
- **Gestion de soi** (ses réactions, ses émotions, sa congruence)
- **Conscience des autres** ( ouverture et centration sur l'autre, écoute, empathie)
- **Gestion des autres** ( manager les relations, choisir son positionnement, gérer les tensions)



### *PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Pour se positionner comme leader, pour se sentir légitime dans cette posture, le manager devra avoir au préalable réfléchi et aligné différents niveaux de réalité.

Une formation sera sans doute utile sur les outils au service du leadership :

- Construire une vision
- Communiquer
- Encourager par le feedback, valoriser
- Gérer les conflits
- .....

Ce travail apportera des **compétences**.

Mais ce qui deviendra essentiel, ce sera pour lui de se construire une légitimité à travers une **identité de leader** .

10 OUTILS POUR RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS  
DU MANAGER TERRITORIAL*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Niveaux	Les champs explorés
Vision	Quel est la finalité de ce rôle de leader ? Pour quoi occuper ce rôle?
Mission	Quelle est mon rôle, mon utilité, ma valeur ajoutée dans ce rôle de leader ?
Identité	Qui suis-je dans mon rôle de leader ?
Valeurs / croyances	Ce qui est important pour moi dans ce rôle de leader. Ce qui est vrai pour moi ( +/- ) dans ce rôle de leader.
Compétences/ Capacités	Quels sont mes savoir-faire, mes aptitudes qui soutiennent ma pratique de leadership ?
Comportements	Quelles actions, quels attitudes je mets en œuvre dans mon rôle de leader?
Environnement	Quel est mon environnement ? Où, quand, avec qui ?

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP***

Toutes ces questions doivent avoir été abordés par le manager leader.

Mais il est évident que l'organisation elle-même va devoir répondre aux mêmes questions:

- Est-il possible de donner ou de laisser du leadership aux collaborateurs ?
- Pour quels impacts relationnels et organisationnels ?
- La subsidiarité ( capacité à déléguer le pouvoir de décision au bon niveau organisationnel) est-elle acceptable dans notre organisation?
- La relation aux pouvoirs est-elle adaptée ? Doit-elle évoluer ?
- .....

*PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*

Vos questions ?

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*****Les domaines clés de développement du leadership****1. Développer son leadership personnel:**

- S'installer dans son rôle
- Développer la conscience de soi
- Être leader du temps
- Être proactif

**2. Définir une vision et la faire partager:**

- Définir sa vision
- Préparer sa communication
- Développer son impact à l'oral

**3. Fédérer autour de la vision :**

- S'adapter à ses interlocuteurs
- Influencer
- Coopérer

***PASSER DE L'AUTORITE AU LEADERSHIP*****Les domaines clés de développement du leadership****1. Changer le cadre de référence:**

- Porter un autre regard sur les situations
- Accompagner le changement

**2. Mettre en pouvoir:**

- Développer les potentiels
- Gérer les conflits

**3. Encourager et valoriser:**

- Aborder la relation dans une intention positive
- Mobiliser les énergies
- Encourager par le feedback