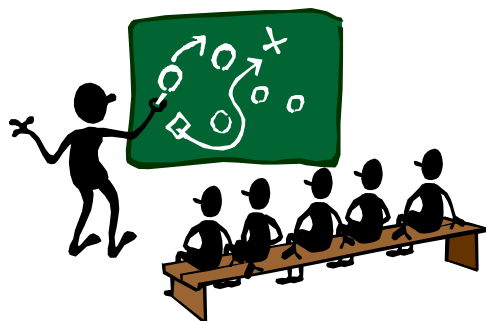




Diriger votre équipe



« Les gens dépendants ont besoin des autres pour obtenir ce qu'ils veulent. Les gens indépendants peuvent obtenir ce qu'ils veulent par leur propre travail. Les gens interdépendants joignent leurs efforts à ceux des autres pour atteindre les plus hauts sommets. » - Stephen Covey

L'un des plus grands talents qu'une personne peut avoir est celui de diriger les autres. En dirigeant les autres pour atteindre les buts de l'organisation, vous pouvez augmenter votre efficacité de façon très significative.

Diriger votre équipe (3^e partie de 8)

[Les récompenses pour le membre](#)

[Utiliser vos forces](#)

[Gagner la confiance](#)

[Diriger par l'exemple](#)

[Demander et reconnaître](#)

La récompense pour le membre

Les volontaires constituent votre principal avantage. Si vous permettez que différents talents et intérêts se combinent pour atteindre un but commun, il risque d'en sortir de grandes réalisations. Un chef d'orchestre combine divers instruments produisant des sons différents pour produire une pièce musicale cohérente. Un quart-arrière choisit un jeu qui exige que divers joueurs se déplacent différemment d'une façon coordonnée afin de marquer un but.

Vous aussi, en tant que président, vous pouvez harnacher de grandes forces en combinant les talents et les intérêts des volontaires pour affecter la vie des jeunes. Voici vraiment le jeu de la vie qu'il vaut la peine de jouer!

C'est pourquoi il vaut la peine de prendre le temps d'apprendre à connaître chacun des membres du Club et de débusquer leurs motivations pour

servir. Le 'formulaire d'évaluation des intérêts des membres' constitue un instrument utile. C'est un formulaire que vous pouvez distribuer à vos membres pour qu'ils le complètent et vous le remettent.

Cette information peut vous donner une bonne idée de la meilleure façon d'utiliser chaque membre : poste et comité. Une autre technique efficace pour former vos comités est de placer la liste de ces derniers à l'avant et de demander à chacun d'inscrire son nom sous le comité de son choix.

L'une des meilleures choses qu'un membre peut faire est de parrainer un nouveau membre au club. Cette simple action double essentiellement la quantité de services qu'il peut rendre au club. Il va donc de soi que vous devriez reconnaître de façon exceptionnelle l'apport d'un membre qui en parraine un autre.

Utiliser vos forces



Chaque leader est différent. Il y a sûrement plusieurs styles et profils de leadership efficaces pour diriger les autres.

Tout comme une entreprise doit faire l'inventaire de ses forces et de ses faiblesses, ainsi devez-vous apprendre à vous connaître.

Quelles sont vos forces?

Lesquelles de vos habiletés voulez-vous améliorer?

Quelles qualités favorisez-vous chez les autres?

Comme leader, vous devriez être au meilleur de vos capacités. Examinez vos forces et choisissez les habiletés que vous aimeriez améliorer; déterminez comment vous vous y prendrez pour vous améliorer. En ce qui a trait aux qualités personnelles que vous n'avez pas, trouvez un membre, qui les a, qui pourra s'en servir au besoin et ainsi travailler en complémentarité avec vous.

'La récompense la plus grande d'un leader est non pas ce qu'il fait mais ce qu'il devient.'

Gagner la confiance

'Les gens ne sont pas intéressés par tout ce que vous savez jusqu'à ce qu'ils connaissent la profondeur de votre intérêt.'

Avant de commencer à bâtir votre équipe et à la diriger, vous devez gagner leur confiance. Une relation personnelle, voilà ce qui autorise à diriger. Vous avez sûrement déjà gagné un certain niveau de confiance puisque les membres vous ont choisi comme président.

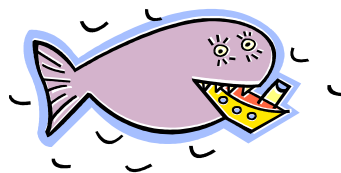
Voici quelques-uns des ingrédients qui aident à bâtir une relation de confiance : saluer les gens, les appeler par leurs noms, leur sourire et leur serrer la main, les écouter exprimer leurs idées, s'informer de la santé de leurs conjoints, de leurs enfants, souligner leurs anniversaires, leur offrir des vœux au moment des Fêtes, manifester du respect, apprécier leurs réalisations et vraiment s'intéresser à eux. Pensez à d'autres façons de gagner leur confiance en vous.

Diriger par l'exemple

Réfléchissez à ce postulat de base du leadership : 'Ne demandez jamais à personne de faire une chose que vous n'avez jamais faite vous-même ou n'êtes pas prêt à faire vous-même.'

En tant que leader Optimiste, vous devriez être l'exemple même de la personne confiante à l'attitude positive. L'Optimisme commence avec vous, le leader!

'Nous devons être nous-mêmes le changement que nous espérons retrouver chez les autres.' – Mahatma Gandhi



Demander et reconnaître

Entraîner les épaulards

Avez-vous déjà assisté à l'entraînement des épaulards à un camp d'entraînement de Sea World?

Comme croyez-vous qu'on réussit faire sauter ces animaux magnifiques à travers les cerceaux?

Eh bien! Selon l'entraîneur, on commence par placer un câble au fond de la piscine. Quand l'épaulard nage au-dessus accidentellement, l'entraîneur lui donne un poisson à manger comme récompense. Puis on lève le câble de quelques pouces dans l'eau et si l'épaulard nage au-dessus, l'entraîneur lui donne un autre poisson en récompense. On continue à lever le câble jusqu'à la surface tout en récompensant l'épaulard lorsqu'il passe par-dessus. À ce point, l'épaulard doit sauter hors de l'eau pour obtenir son poisson. Bientôt, le câble se transforme en cerceau et l'épaulard saute à travers pour le plus grand plaisir des spectateurs. Et l'entraîneur lui donne toujours son poisson en récompense.

Bien sûr, les gens ne sont pas des épaulards et vous n'oseriez jamais offrir un poisson à un volontaire comme récompense. Mais ce concept de base tient

toujours quand on dirige des hommes. La technique doit cependant être beaucoup plus raffinée.

‘L’homme ne vit pas que de pain – de temps en temps il a besoin d’un peu de beurre!’

Demander et reconnaître

Le concept de base illustré dans l’histoire de l’épaulard est celui de demander et de reconnaître. Avec l’épaulard, il était difficile de demander, on devait attendre un comportement accidentel, celui de nager au-dessus du câble, pour commencer le processus. Avec les gens, demander est facile.

Donc, comme président, souvenez-vous de ce principe : Demandez puis récompensez. « Beau travail, Pierre, voici ta récompense. » Soyez généreux mais équitable. Une petite tâche mérite une petite récompense alors qu’une grosse en mérite une proportionnelle !

Demandez-vous : « Quelle petite tâche puis-je demander de faire à un nouveau membre ou à un membre inactif? »

(Réponses possibles : Lire le Credo, Porter un toast, Accueillir les gens lors des rencontres, Tirer un billet lors d’un tirage, etc.)

Comment pouriez-vous reconnaître une tâche légère?

(Réponses possibles : Une poignée de main, Un sourire, Une tape dans le dos, La mention de leur nom à la réunion du club, dans le bulletin, etc.)

Maintenant, une tâche intermédiaire : Quelle simple chose un membre peut-il faire qui est si importante qu’elle double sa capacité d’aide aux autres?

(Réponse : Parrainer un nouveau membre ! Autre réponse : Participer à un projet de service)

Certainement, et il va sans dire que vous, le président, devriez démontrer une appréciation significative.

Maintenant, parlons d’une grosse tâche. À quelles grosses tâches pensez-vous?

(Réponses possibles : S'occuper régulièrement de préparer le lieu des rencontres, Avoir le rôle de sergent d'armes, Organiser une collecte de fonds, Servir dans un comité, Diriger un comité, etc.)

Quelle est, d'après vous, une grosse récompense pour l'accomplissement d'une grosse tâche?

(Réponses possibles : Reconnaissance publique, Nom dans le journal local, Certificat de reconnaissance, Plaque, Carte ou lettre personnelle de remerciement, Trophée, Cadeau, etc.)

'Demandez à quelqu'un personnellement. Reconnaître publiquement.'
Essayez de ne pas demander que des gens lèvent la main comme volontaires ou inscrivent leur nom sur une feuille : ceci a l'air très impersonnel.



Souvenez-vous que “La reconnaissance est le salaire des volontaires.”

Beaucoup de livres sur le leadership et sur la direction proposent des méthodes et notent des habiletés que vous pourriez utiliser pour améliorer votre efficacité comme leader. Lisez des livres, écoutez des enregistrements sur ces sujets.



Fin de la 3^e partie : Diriger votre équipe

Allez à la 4^e partie : 'Administration du club'

Allez à ['Introduction'](#)

Allez au ['Début'](#)