



*Confederazione Mondiale Mornese Exallieve ed Exallievi delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Via Gregorio VII, 133/B 00165 Roma*

Tel. 06/39.37.51.31 C.F. 97070250580 www.exallievefma.org

LE DÉFI DU LEADERSHIP COMME PARCOURS D'ENGAGEMENT

Le titre de la présentation suivante, comme vous pouvez le constater, est « Le défi du leadership comme parcours d'engagement ». Je voudrais commencer par expliquer pourquoi ces trois mots DÉFI, PARCOURS ET ENGAGEMENT sont insérés dans le titre. Dans les lignes directrices du programme de la Confédération Mondiale Mornèse des Ancien.ne.s Elèves des FMA, ces trois mots apparaissent et j'ai découvert qu'ils sont parfaitement liés au thème de cette présentation et étroitement liés au concept du leadership.

Les trois Lignes Programmatiques établissent trois concepts que j'aimerais développer un peu du point de vue du leadership.

Tout d'abord, **DÉFI**.

Nous savons que la notion de défi peut être définie comme une situation difficile ou dangereuse à laquelle une personne est confrontée. Un bon leadership implique précisément cela, un défi à la fois sur le plan personnel (avec soi-même) et sur le plan social (avec les autres). Mais qui sont les autres? C'est tout ce qui fait notre environnement, qu'il s'agisse du travail, de la famille ou de l'amitié.

Deuxièmement, nous avons le **PARCOURS**.

Qu'est-ce que cela implique? Cela implique un effort, puisque parcourir un chemin implique un mouvement (activité physique), cela implique de connaître le contexte dans lequel on évolue et cela implique d'être préparé, donc avoir une formation adéquate et complète.

Troisièmement, nous avons **l'ENGAGEMENT**.

Vers quelque chose et vers quelqu'un. Vers quelque chose, pour réaliser un projet précis et vers quelqu'un car nous voyageons rarement seuls et donc, des personnes nous accompagnent.

Tout cela est sous le prisme d'une anthropologie adéquate. Quelle est l'anthropologie appropriée? Eh bien, c'est celui qui conçoit l'être humain dans sa tridimensionnalité. En prenant compte de la partie physique, de la partie psychologique et de la partie spirituelle/transcendante, en contemplant ainsi la PERSONNE dans sa totalité. Cela implique d'avoir comme fondements des principes et des valeurs clairs.

Des principes tels que :

- Respect - dignité de chaque personne humaine
- Solidarité – attention à la personne dans sa globalité
- Liberté : partage d'expériences diverses

Et des valeurs

- Entraide - réciprocité dans l'exercice
- Proximité : disponibilité pour satisfaire les besoins des autres
- Participation sociale : connaître la réalité sociale et contribuer à son amélioration
- Gratuité : altruisme envers les autres



Et sur la base de cette anthropologie, nous pouvons définir le concept de leadership, en le comprenant comme : « Ensemble de **compétences** managériales dont une personne dispose pour influencer la manière d'être ou d'agir des **personnes** ou dans **un groupe** de travail spécifique, en faisant travailler cette équipe avec enthousiasme pour atteindre ses buts et objectifs »

Nous expliquerons cette définition petit à petit. En sachant, avant tout, qu'un leader n'est pas une personne qui commande et attend des autres qu'ils lui obéissent. Un leader est quelqu'un qui aide, sert et facilite la création de relations positives en impliquant toutes les personnes de son groupe dans un travail commun. Ces capacités s'obtiennent en exerçant une série de compétences : nous en avons certaines, d'autres, si elles ne sont pas très développées, nous pouvons y travailler. Ces compétences nécessitent des capacités telles que : l'assertivité, l'empathie, l'écoute active, l'attitude de négociation, la crédibilité et le respect, l'enthousiasme et des objectifs clairs.

Examinons et décrivons chacune d'elles :

Assertivité : capacité qui permet aux gens d'**exprimer** leurs émotions ou leurs pensées **de manière appropriée**, sans hostilité ni agressivité, devant une autre personne.

Empathie : capacité à comprendre et à partager les sentiments des autres.

Écoute active : signifie **écouter activement**, avec pleine conscience et intérêt ce que la ou les personnes en face de nous nous transmettent.

L'attitude de négociation : comprend la **capacité de bien gérer** les revers ou les obstacles qui surviennent lors de l'interaction avec les autres, elle implique de la patience et le contrôle de la colère dans certaines situations conflictuelles.

Crédibilité et respect : la crédibilité signifie que l'on peut « prendre quelqu'un parce qu'il est sincère ». Le respect qui est accordé à quelqu'un comprend l'attention et la courtoisie.

Enthousiasme : sentiment intense d'exaltation de l'esprit produit par l'admiration passionnée pour quelqu'un ou quelque chose qui se manifeste dans la manière de parler ou d'agir.

Objectifs clairs : un objectif est un résultat global à long terme que vous souhaitez atteindre. Un objectif à court terme définit des actions mesurables et nous aide à atteindre l'objectif global. L'établissement de buts et d'objectifs sert à orienter l'action de façon adéquate.

Donc, un responsable salésien doit refléter ces caractéristiques :

Sur le plan psychologico/intellectuel : il doit s'agir d'une personne capable de pensée critique, ouverte à la formation continue, dotée d'un équilibre émotionnel, respectueuse de la dignité de chaque personne et capable de témoigner de la vie chrétienne.

Sur le plan humain et relationnel : cela doit être une personne disponible à tout moment et en tout lieu, capable d'accueillir et de respecter la diversité, capable de favoriser l'intégration et la coresponsabilité entre les personnes, disponible pour promouvoir les principes et les valeurs de l'Association.

Je voudrais conclure cette présentation avec une phrase de saint Jean Bosco qui résume ces caractéristiques et cette vision du leadership : « *Non pas avec des coups, mais avec douceur et charité, vous devez conquérir vos amis* ».

Je vous remercie beaucoup.

Noemí Bresó Grancha