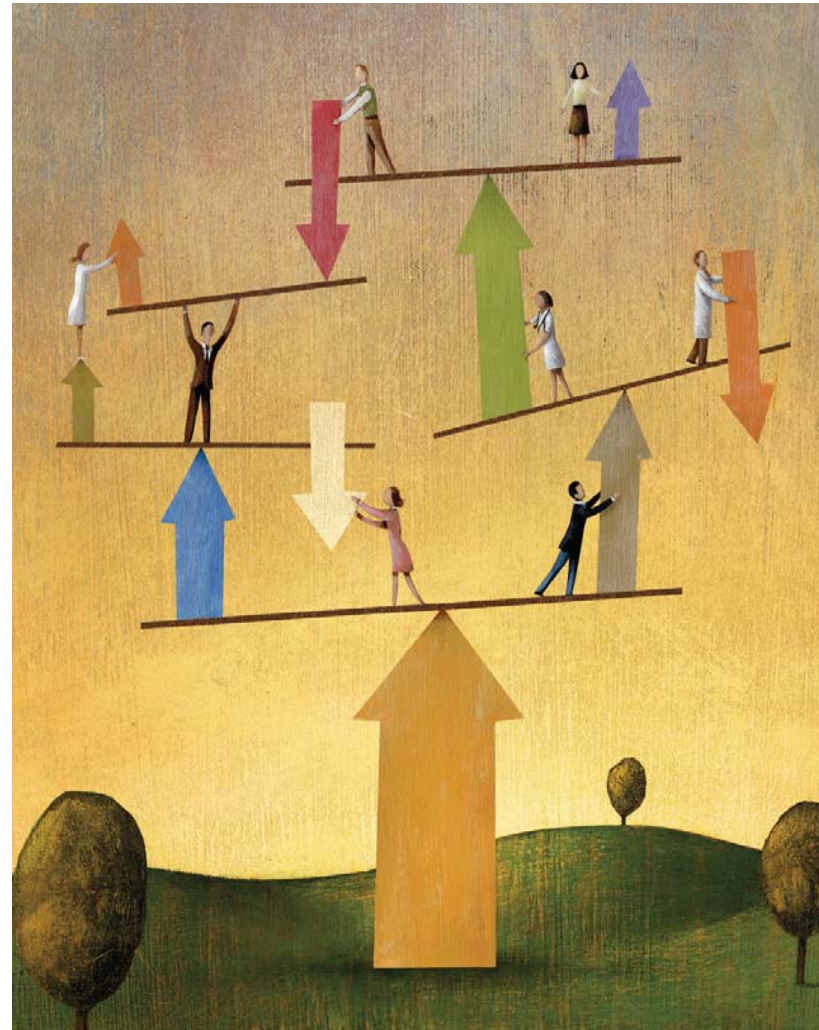


# Leadership et différences générationnelles

Par Arthur Gobeil FCA



Trouver l'équilibre. Gagner en performance.

*Base de ma réflexion*

*De quelles générations parle-t-on?*

*Choix d'un modèle*



- ◊ Transition de l'industriel vers le service
  - ◊ Génération centrée sur la réussite professionnelle
- ◊ Respect de la hiérarchie et des règles
  - ◊ Compétition
- ◊ Travail et carrière = centre de leur vie

# Les Y (+ ou moins 30 ans)

---



- ◊ Nouvelles technologies et réseaux sociaux
- ◊ Génération centrée sur l'apprentissage
  - ◊ Faites vos preuves
  - ◊ Veut être un joueur
- ◊ Réalisation de soi avant la carrière

## Comment le modèle choisi a été développé

---

### Collecte d'informations auprès de :

- ◊ 150 leaders d'industries, d'entreprises et de pays
- ◊ 35 cadres supérieurs et candidats à haut potentiel de plus de 10 pays
- ◊ 40 cadres de haut niveau d'une entreprise mondiale
- ◊ 15 professionnels et consultants dans le domaine de la gestion des ressources humaines

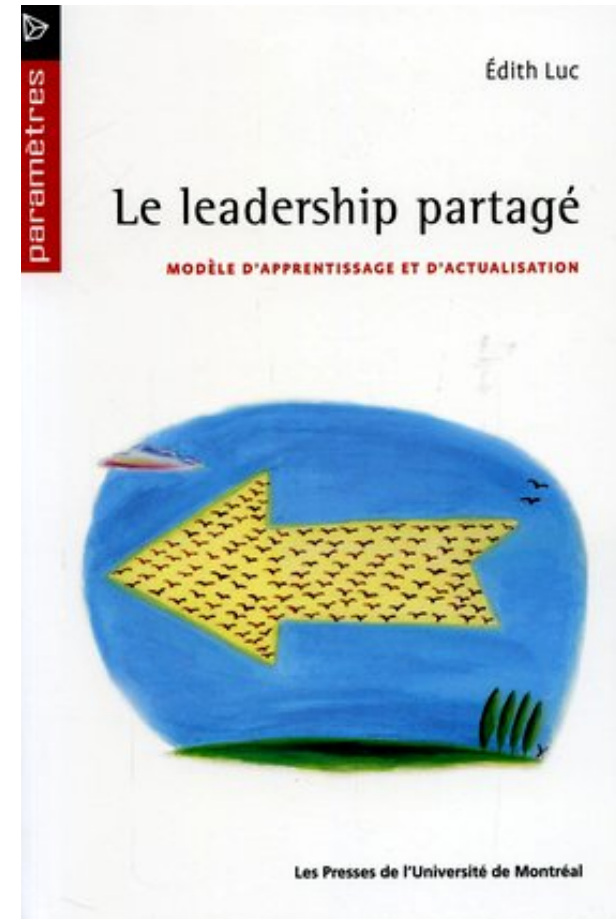
### Objectif :

- ◊ Savoir s'il y a des stratégies communes que les leaders ont utilisées dans les parcours les menant à des rôles de leadership

## Présentation de l'auteure du modèle

*Edith Luc, Ph. D.*

- ◊ **Ph. D.** Université de Montréal, psychologie sociale
- ◊ **M. Ps.** Université de Sherbrooke, psychologie des relations humaines
- ◊ **Baccalauréat en psychologie**, Université de Sherbrooke
- ◊ **Membre certifié de l'Ordre des psychologues du Québec**
- ◊ **Professeure associée** à la faculté de lettres et des sciences humaines de l'Université de Sherbrooke
- ◊ **Conférencière**
- ◊ **Auteure**
- ◊ **Fondatrice et présidente de Edith Luc et associés**, spécialisée en leadership et développement organisationnel



*Capacité à influencer des personnes pour qu'elles agissent d'une certaine façon et qu'elles atteignent des buts communs*

Référence : Luc, Édith, Le leadership partagé, Un modèle d'apprentissage et de développement, Presse Université Montréal

# Le leadership partagé, c'est...

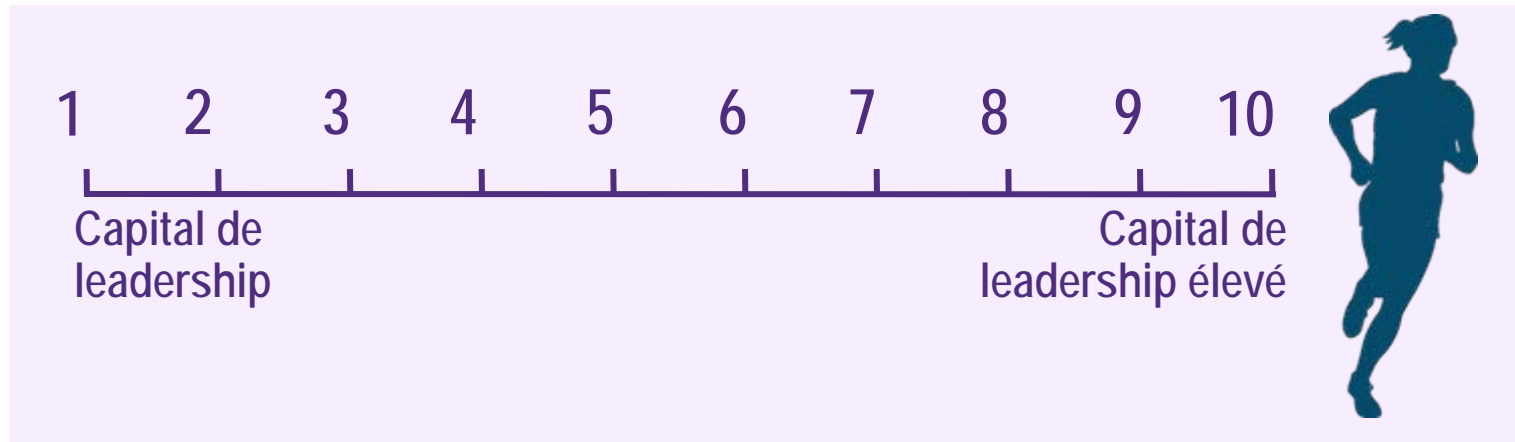
- ◊ La mise en commun des ressources et du leadership de chaque membre
- ◊ Pour une plus grande influence collective
- ◊ Afin de réaliser un but commun
- ◊ Dans l'intérêt d'une PME



*Chaque professionnel et gestionnaire a un capital de leadership qu'il se doit de développer*



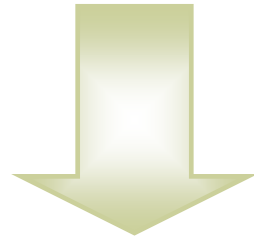
## Comme pour la forme physique



*Chacun peut s'améliorer et même devenir un athlète grâce à la pratique et aux efforts*

Ma réflexion :

Nouvelles générations dans nos PME

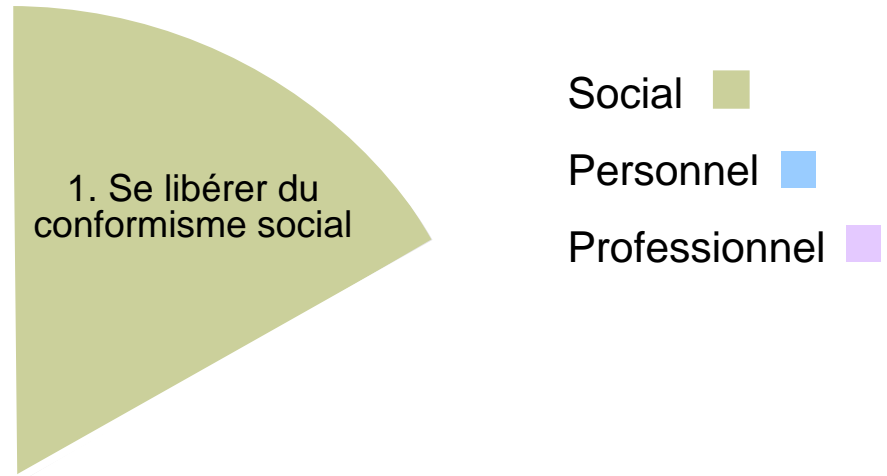


Apprentissage différent du leadership?

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures

11



*Référence : Gestion, volume 29, numéro 4, hiver 2005*

# Première stratégie :

## Se libérer du conformisme social

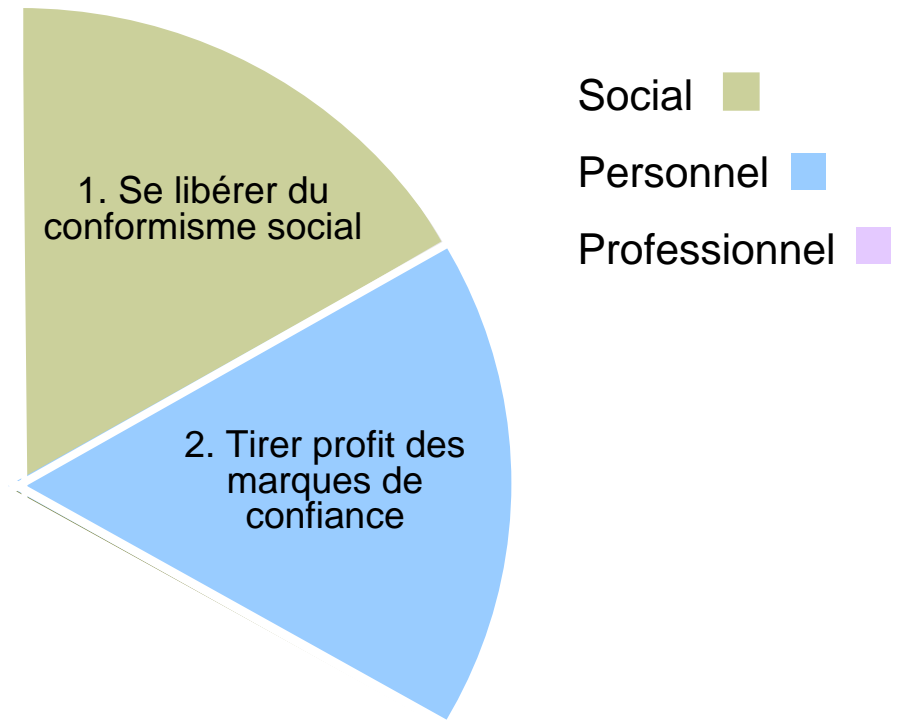
---

- ◊ Accepter et endosser pleinement le fait d'être différent des autres
- ◊ Penser et agir avec un esprit indépendant
- ◊ Développer progressivement un sentiment de sécurité personnelle dans la prise d'initiatives et la proposition de nouvelles idées
- ◊ Affirmer sa différence et prendre des risques
- ◊ Oser remettre en question le statu quo
- ◊ Avoir l'audace et la détermination pour rompre avec les attentes de leur milieu (famille, école, amis)

@ copyrights *Edith Luc* 2006

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures



*Référence : Gestion, volume 29, numéro 4, hiver 2005*

# Deuxième stratégie :

## Tirer profit des marques de confiance

---

- ◊ Croire en sa capacité à réussir de façon générale et dans des situations spécifiques
- ◊ Développer un sentiment d'efficacité personnelle à exercer des rôles et comportements de leadership
- ◊ Croire en soi inspirer les autres à nous faire confiance
- ◊ Se bâtir à partir des preuves de confiance de personnes de valeur
- ◊ Il n'y a pas de leadership sans la confiance réciproque entre les personnes

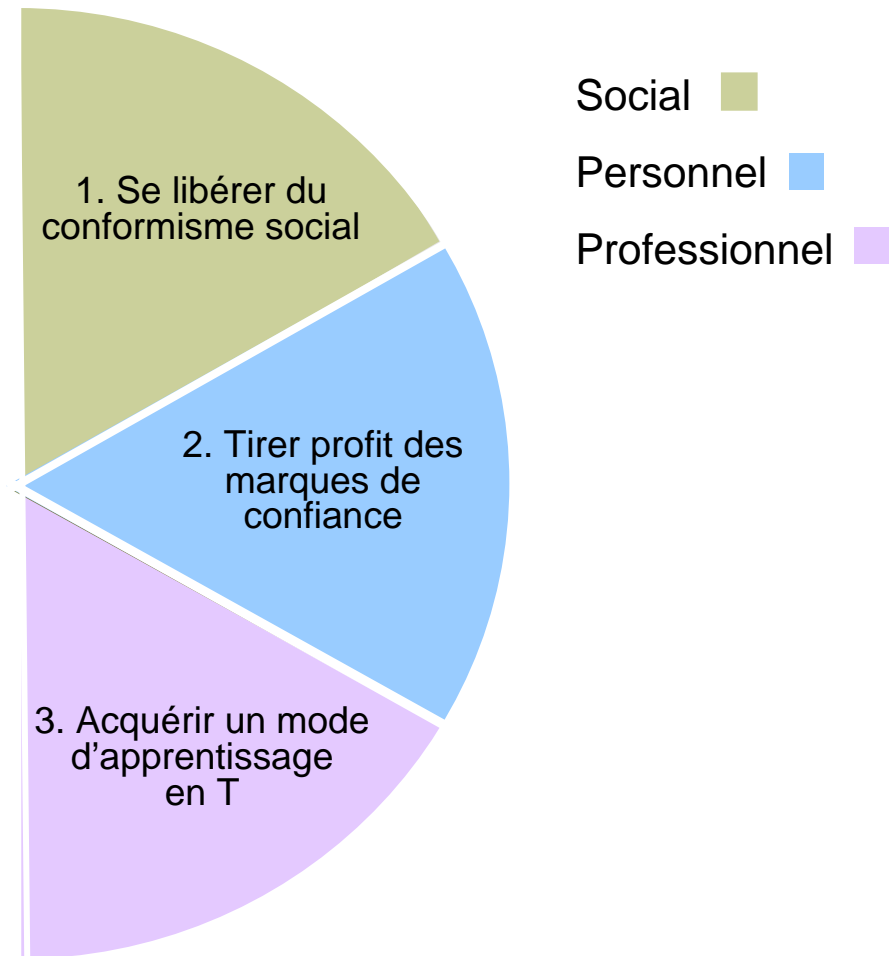
*« Traitez les gens comme s'ils étaient ce qu'ils peuvent devenir et vous les aiderez à devenir ce qu'ils sont capables d'être »*

*Goethe*

@ copyrights *Edith Luc* 2006

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures



Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

# Troisième stratégie :

## Acquérir un mode d'apprentissage en T

---

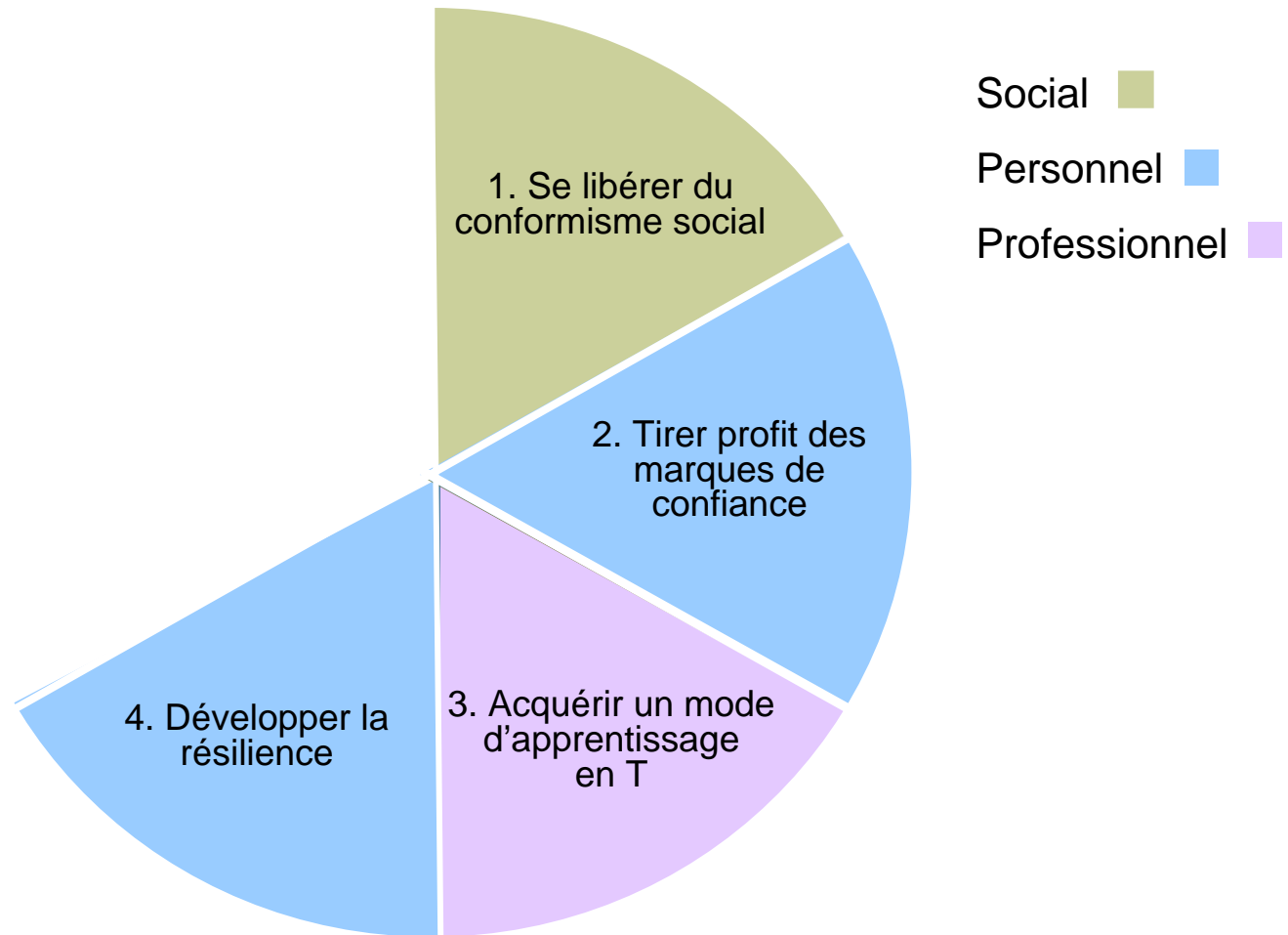
- ◊ Chercher à comprendre en profondeur son domaine, ses mandats et les détails
- ◊ Avoir une vue d'ensemble et systématique des situations
- ◊ Apporter de l'attention aux détails
- ◊ Développer une aptitude à comprendre les aspects latéraux
- ◊ Être curieux et rechercher l'excellence

@ copyrights *Edith Luc* 2006



# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures



Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

# Quatrième stratégie :

## Développer sa résilience

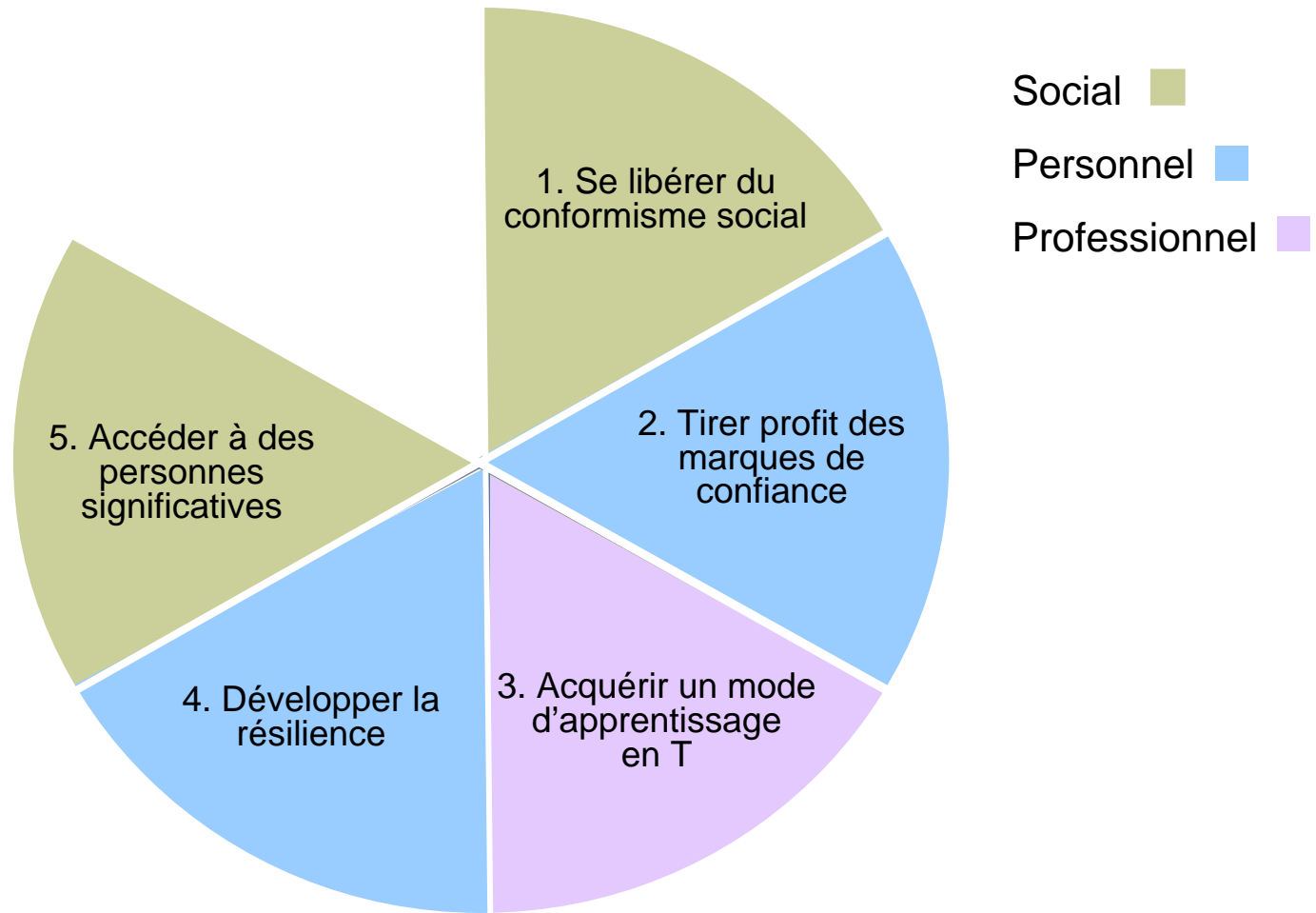
---

- ◊ Persévérer malgré les difficultés et les oppositions
- ◊ Apprendre à maintenir le cap et sa valeur personnelle
- ◊ Apprendre de l'adversité

@ copyrights *Edith Luc* 2006

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures

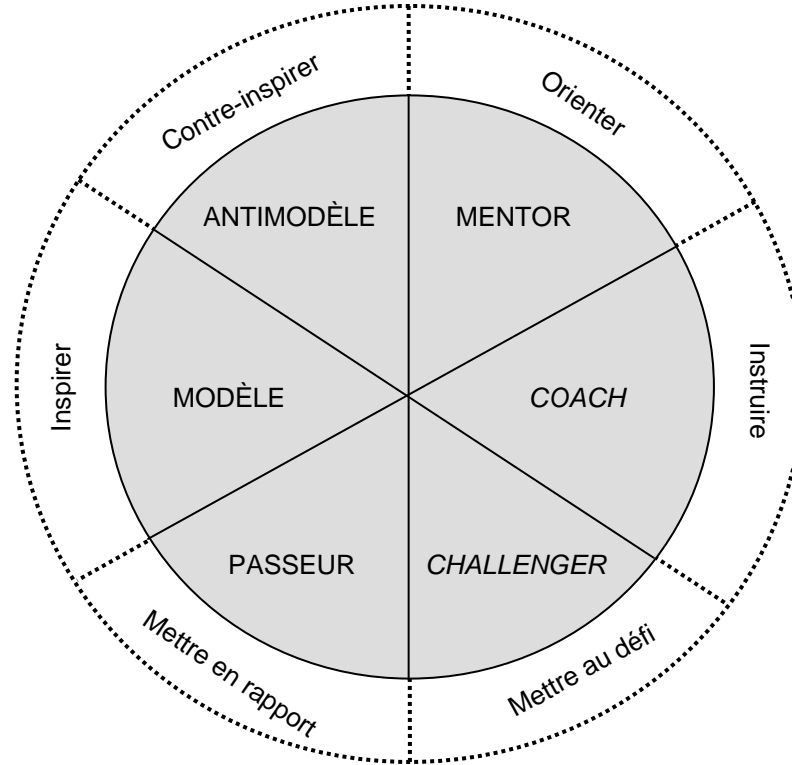


Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

# Cinquième stratégie :

## Accéder à des personnes significatives

- Apprendre des personnes significatives dans son cheminement et reconnaître leur influence et en profiter

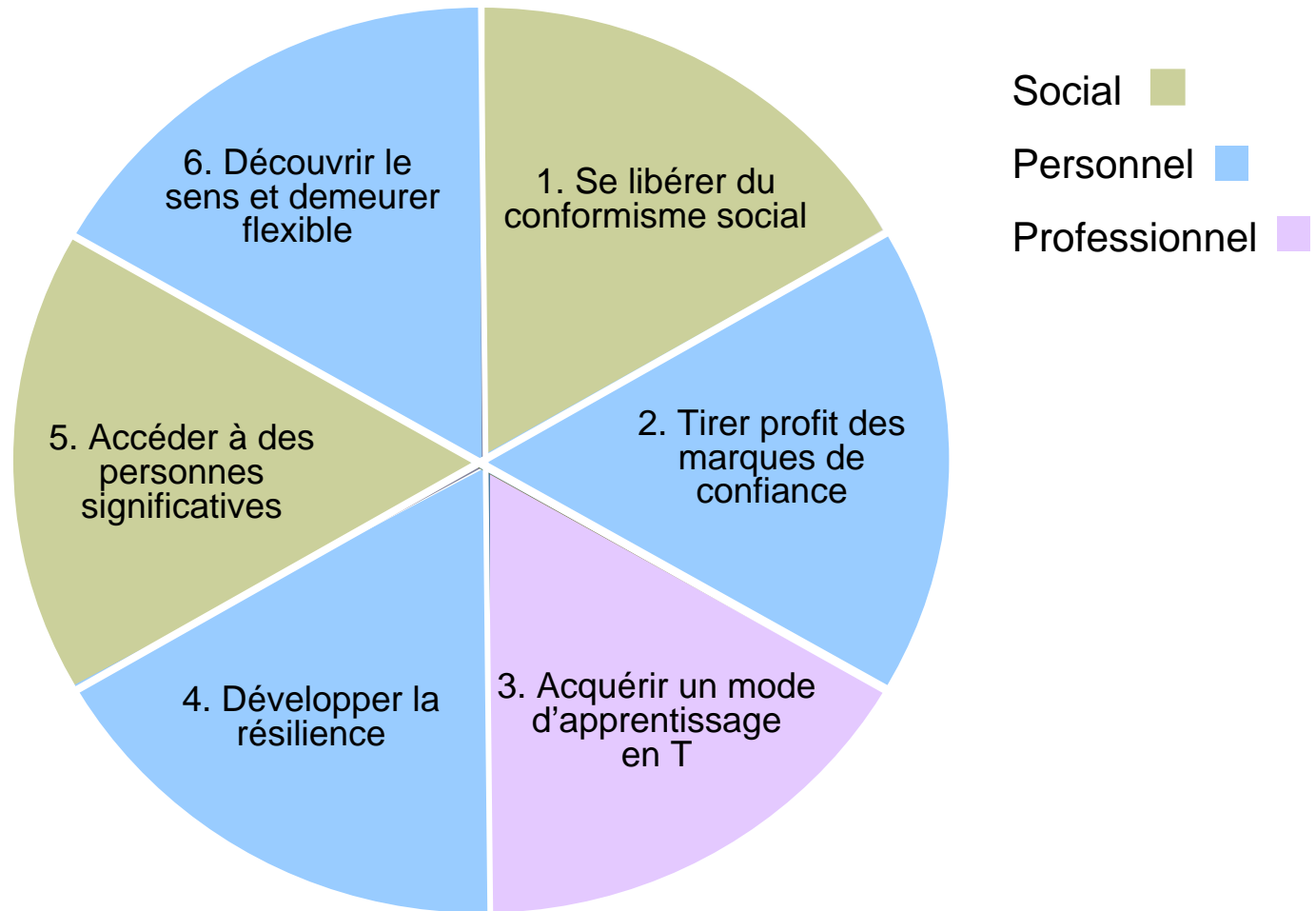


- Les personnes ayant un potentiel d'influence doivent réaliser l'importance du rôle qu'elles peuvent jouer

@ copyrights *Edith Luc* 2006

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures



Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

# Sixième stratégie :

## Découvrir le sens et demeurer flexible

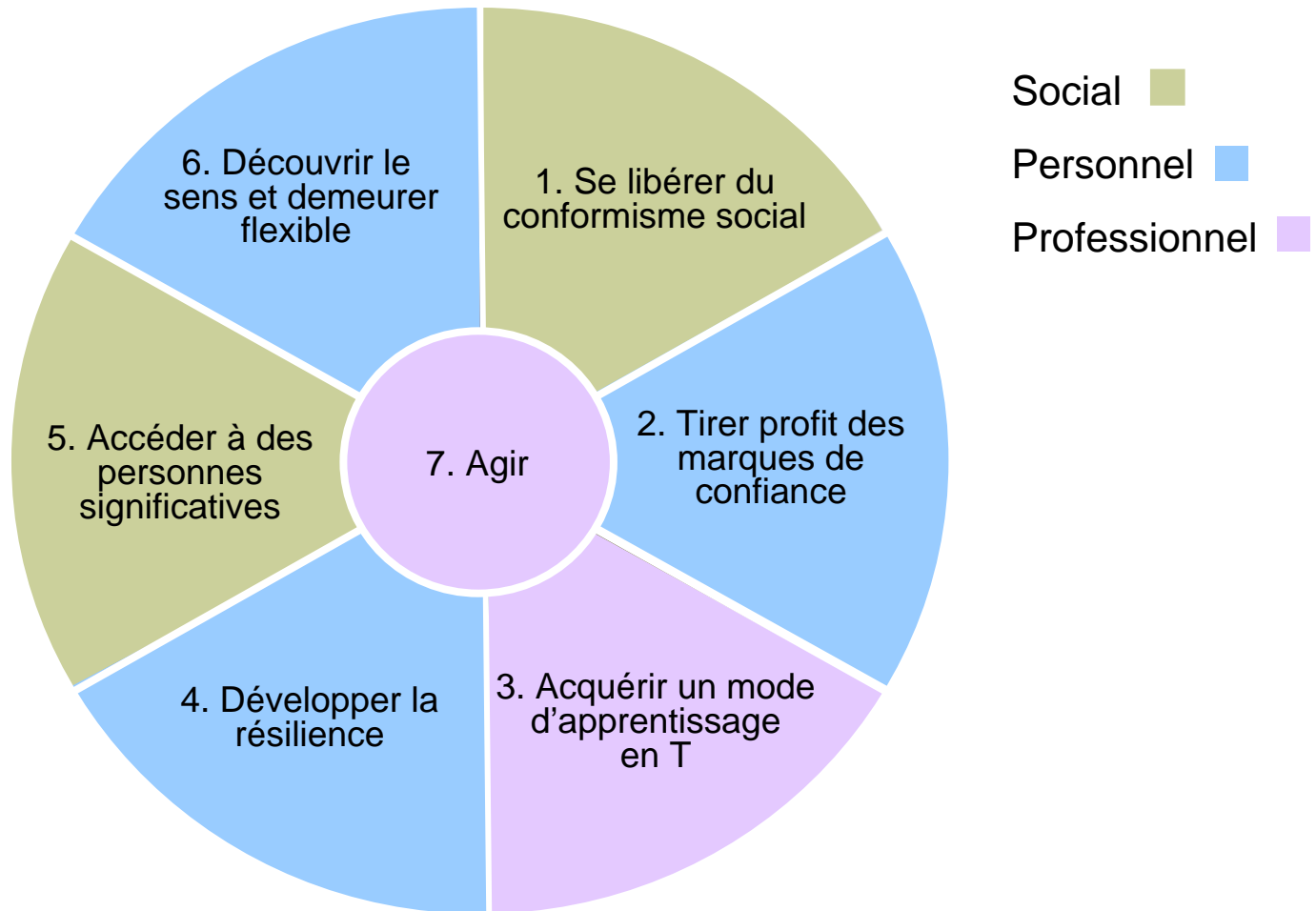
---

- ◊ Avoir une idée claire des « principes directeurs » de ce que l'on veut faire de sa vie
- ◊ Apprendre à clarifier son objectif ou ce que l'on veut accomplir pour soi et pour un groupe donné
- ◊ Circonscrire son objectif, la cible à atteindre
- ◊ Développer un but clair et puissant permettant de guider, donner un sens et de mobiliser les autres
- ◊ Rester « focusé »

@ copyrights *Edith Luc* 2006

# MODÈLE D'APPRENTISSAGE DU LEADERSHIP

## Stratégies majeures



Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

# Septième stratégie :

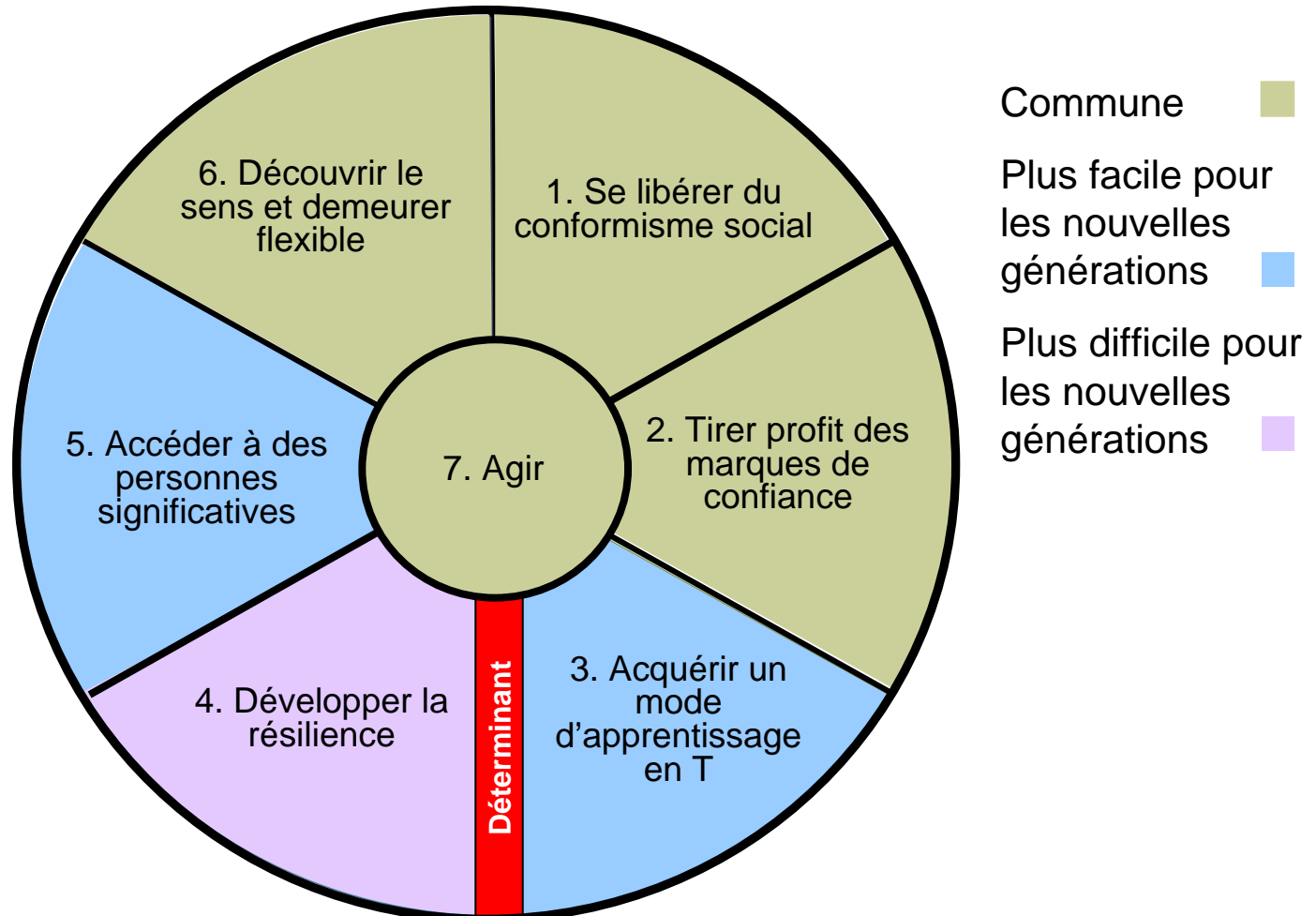
## Agir

---

- ◊ Apprendre à agir, réagir et prendre des initiatives
- ◊ Développer l'expérience , les compétences et les réseaux

@ copyrights *Edith Luc* 2006





Référence : *Gestion*, volume 29, numéro 4, hiver 2005

*Respect*  
*Communication transparente*  
*Esprit d'équipe*  
*Confiance*  
*Autonomie*  
*Écoute et considération*  
*Collaboration*  
*Climat de travail agréable*

*Les nouvelles générations sont-elles porteuses de leadership dans nos PME?*

*Doit-on envisager l'avenir de façon positive?*

*Quelles seront les conditions essentielles à l'émergence de ce leadership?*

# Comment favoriser l'apprentissage du leadership chez les Y

---

- ◊ Impliquer dans les projets
- ◊ Accompagner dans le développement de carrière
- ◊ Organiser / provoquer la rencontre avec leurs prédécesseurs
- ◊ Organiser le tutorat (coaching)



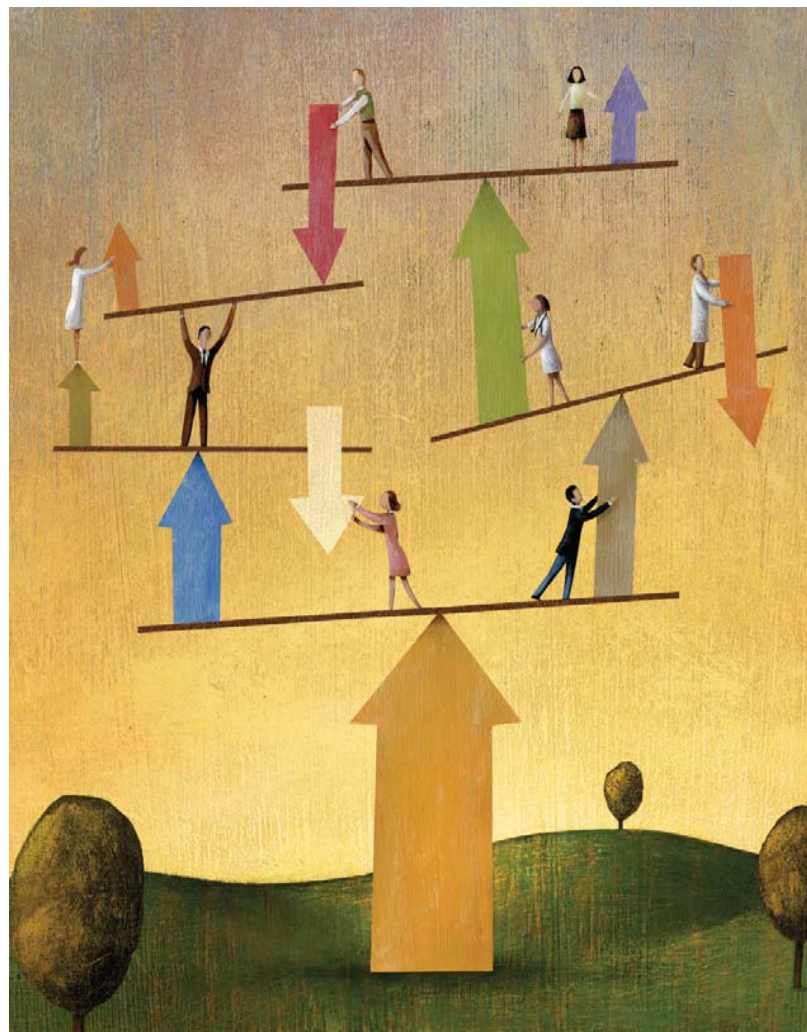
Référence : Groupe Forest, Créer un pont entre les générations, colloque GRH 2008

Merci  
de votre attention  
et bon colloque à tous



Raymond Chabot  
Grant Thornton

255, rue Racine Est, Bureau 800  
Chicoutimi (Québec) G7H 7L2  
Tél.: 418.549.4142  
Télééc.: 418.549.3961



Trouver l'équilibre. Gagner en performance.