

Les outils essentiels



*un guide à
l'intention des
membres des
conseils d'école
et des comités de
participation des
parents*

du parent bénévole



Parents
partenaires
en éducation

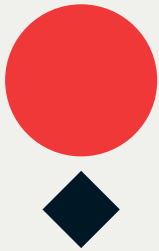
Introduction

Parents partenaires en éducation (PPE) a comme mission d'éclairer, d'accompagner et d'outiller les parents afin d'optimiser leur parcours de premier éducateur. Les parents ont un rôle essentiel d'accompagnement à jouer dans la vie scolaire de leurs enfants et un parent bien outillé est plus apte à contribuer à l'éducation de ses enfants. Il est bien connu que lorsque les parents sont pleinement impliqués dans l'éducation de leurs enfants, ceux-ci réussissent mieux à l'école et dans la vie!

Les outils essentiels du parent bénévole est un programme de formation destiné aux parents membres des conseils d'école et des comités de participation des parents associés au système scolaire francophone de l'Ontario. Les modules qui ont été conceptualisés ont comme objectif d'assurer une belle cohésion entre les comités de parents ainsi que les directions d'école et de l'éducation afin d'optimiser la collaboration entre ces partenaires. Les membres de ces comités qui comprennent bien le rôle qu'ils sont interpellés à jouer auprès de leur communauté scolaire à titre de parent-bénévole seront plus aptes et outillés d'assurer une performance optimale au sein de leurs conseils d'école et de leur comité de participation de parents.

PPE est fier de jouer son rôle d'intervenant essentiel dans le secteur de l'éducation de langue française en Ontario et vous souhaite, à tous les parents-bénévoles, des expériences enrichissantes au sein de vos comités de parents. Merci à chacune et à chacun de votre contribution à la vie scolaire de vos enfants!

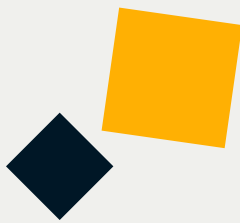
MODULE 1 – LA PLANIFICATION



Dans le cadre des paramètres de votre rôle comme conseils d'école ou CPP, la planification est le moment privilégié où votre groupe se donne des objectifs pour mener à bien son mandat pour l'année à venir. Qu'est-ce que vous voulez accomplir ensemble ? Quels sont les besoins dans votre communauté scolaire et qu'est-ce que votre conseil d'école ou votre CPP peut faire à son niveau pour contribuer à y répondre ?

Dans le module 1, nous vous proposons une approche holistique à la planification qui prend en compte votre raison d'être, ce que vous voulez accomplir et pourquoi, le leadership nécessaire pour atteindre vos objectifs, les personnes de la communauté scolaire qui doivent être consultées et, enfin, votre plan d'action (qui fait quoi, quand, comment, et à quoi ça va ressembler).

MODULE 2 – LES CONSULTATIONS ET L'ÉVALUATION



Dans cet élément, nous discuterons d'approches conviviales et efficaces pour bien cerner les besoins de nos communautés scolaires afin de nous assurer que nous sommes sur le bon chemin. Les voix des membres de nos communautés scolaires sont précieuses et il est bon de les entendre à des moments clés de notre planification :

1. en début de parcours, pour connaître les besoins et confirmer que les objectifs visés sont les bons;
2. en milieu de parcours, pour voir si nous sommes sur le bon chemin;
3. en fin de parcours, pour vérifier que nous avons bien atteint nos objectifs selon les résultats prévus et pour voir ce qu'il y aurait à améliorer.

MODULE 3 – LA GESTION DE RÉUNION



La gestion de réunion, c'est un peu comme l'hygiène de vie en santé. Ce sont les choses que l'on fait individuellement et collectivement pour nous assurer que nous avons des processus solides pour rendre compte de nos décisions et de nos actions et ainsi, progresser. Il faut y mettre du temps et de l'énergie. L'hygiène de vie, ce n'est pas le but de la vie, ça contribue à préserver la vie. Il en va de même de la gestion de nos réunions. Le but d'un conseil d'école ou d'un CPP n'est pas d'organiser des rencontres simplement pour avoir des rencontres. Une gestion de réunion efficace vous permet d'atteindre vos objectifs (voir l'élément 1 : planification).

MODULE 4 – LES RENCONTRES SAINES



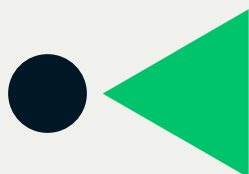
Si la gestion de réunion correspond à l'hygiène de vie, les rencontres saines mettent en valeur les qualités humaines qui aident à accomplir quelque chose en groupe.

Nous voulons toutes et tous participer à des rencontres saines où règnent l'inclusion, le respect et la bienveillance et où l'on peut exprimer son désaccord sans risquer de mettre en péril ses relations avec les autres.

Après tout, le conseil d'école ou le CPP se préoccupe du bien-être des élèves. Comment faire alors pour vous assurer que vos rencontres se passent de façon à soutenir le bien-être de chacune des personnes concernées ? C'est une grande question et nous n'en ferons pas le tour.

Nous vous proposons toutefois quelques techniques et filtres mentaux qui sont utiles pour apprécier vos collègues et sentir que l'on vous apprécie alors que vous travaillez ensemble à l'atteinte de vos objectifs.

MODULE 5 – LES COMMUNICATIONS



Les conseils d'école et les comités de participation des parents ont été créés avec le mandat de faciliter la participation des parents dans l'éducation de leurs enfants. Pour y arriver, il faut communiquer. Quels sont les bons moyens de rejoindre votre communauté scolaire ? Dans ce module, nous passons en revue divers moyens efficaces de planifier et de livrer vos messages.

MODULE 6 – LA REPRÉSENTATION



Représenter les parents de la communauté scolaire, est-ce que ça implique des façons de faire ou des comportements particuliers ? Qu'est-ce que l'on attend de nous ?

Dans ce module, nous nous penchons sur deux aspects complémentaires du rôle de parent bénévole : celui de représentante ou représentant et celui de partenaire. Nous proposons des concepts et des outils pour préciser les attentes de part et d'autre afin de donner des bases solides à notre partenariat.

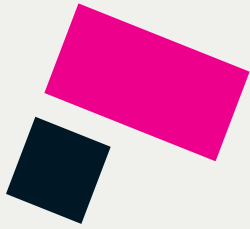
MODULE 7 – MILIEU SCOLAIRE DIVERSIFIÉ, ACCUEILLANT ET SÉCURITAIRE



Les conseils d'école (CE) et les comités de participation des parents (CPP) ont vécu plusieurs transformations au cours des dernières années. La diversité et l'inclusivité sont maintenant des priorités essentielles. Nous devons accueillir et valoriser toute personne, quels que soient son origine, sa religion, son genre, son identité sexuelle et son orientation sexuelle. Comme le dit le vieux proverbe, ça prend toute sorte de monde pour faire un monde!

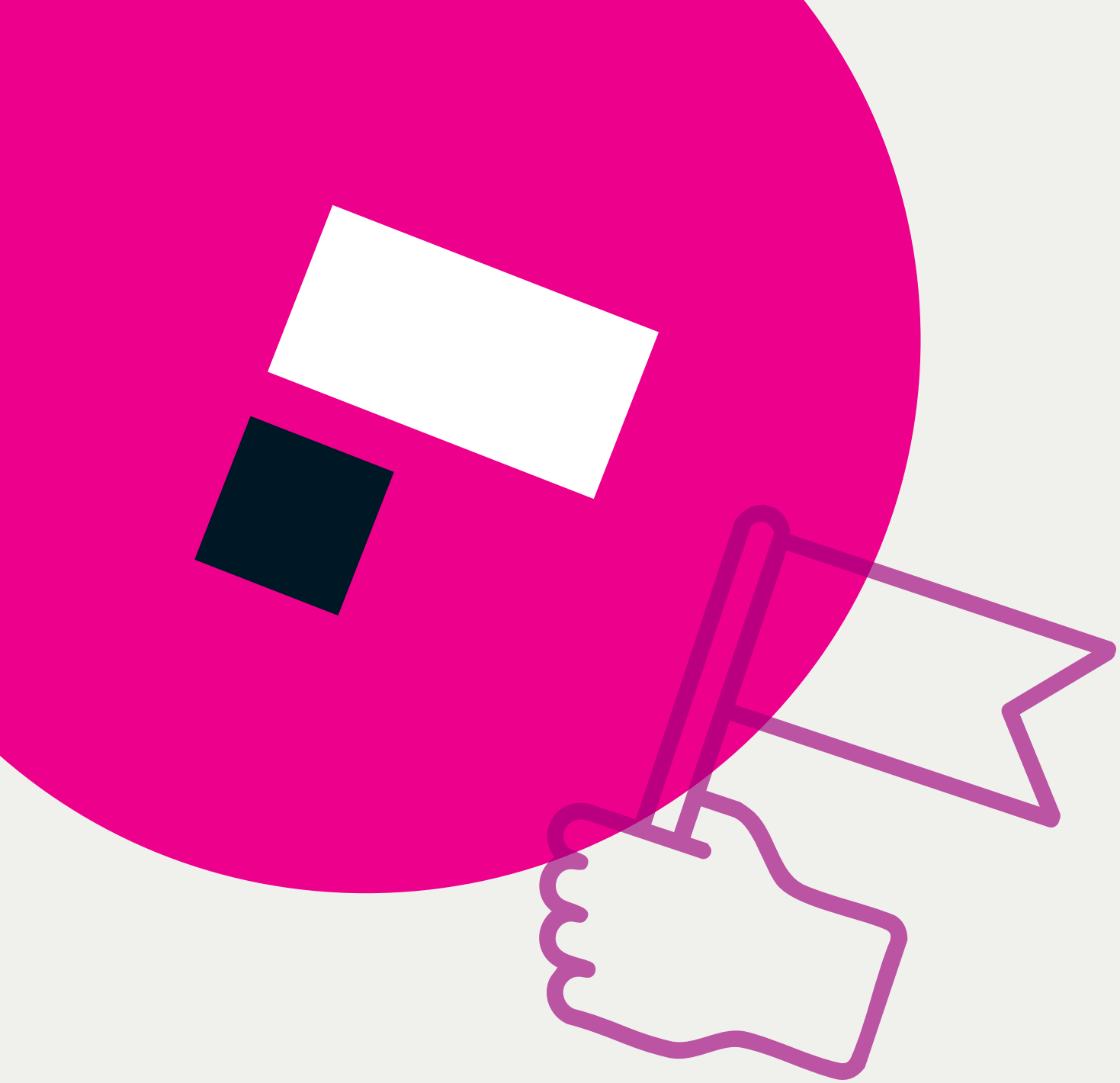
Dans ce module, vous allez apprendre à travailler avec vos différences et, surtout, à les apprécier. Facile à dire, pas toujours facile à faire! Vous apprendrez à mieux vous connaître, à valoriser la diversité des membres de votre conseil d'école, à mieux collaborer et à être accueillant(e).

MODULE 8 – LEADERSHIP PARENTAL EN CONFIANCE



Dans le cadre du bénévolat parental, le leadership joue un rôle central pour inspirer, mobiliser et fédérer autour d'une mission collective. Pourtant, ce rôle peut sembler intimidant, voire inaccessible pour de nombreux parents. Entre les attentes élevées, les responsabilités multiples et les défis relationnels, il est naturel de ressentir des doutes ou des hésitations.

Ce module s'articule autour de plusieurs thèmes fondamentaux qui touchent à la fois la **confiance en soi**, la **résilience**, la **communication transparente** et la capacité à **bâtir des relations de confiance**. Ces compétences ne sont pas seulement utiles dans le cadre du bénévolat parental; elles s'étendent à tous les aspects de la vie personnelle et professionnelle.



MODULE 8

Leadership parental en confiance

Introduction

Dans le cadre du bénévolat parental, le leadership joue un rôle central pour inspirer, mobiliser et fédérer autour d'une mission collective. Pourtant, ce rôle peut sembler intimidant, voire inaccessible pour de nombreux parents. Entre les attentes élevées, les responsabilités multiples et les défis relationnels, il est naturel de ressentir des doutes ou des hésitations.

Ce module a été conçu pour accompagner chaque parent engagé dans un rôle de leader, que ce soit au sein d'un conseil d'école, d'un comité de participation des parents ou dans toute autre structure de regroupement. L'objectif est simple : **bâtir une confiance solide en soi et dans ses interactions avec les autres.**

Le leadership tel qu'il est abordé ici ne repose pas sur la perfection ni sur une autorité hiérarchique. Il s'agit avant tout d'une démarche collaborative et humaine, où l'écoute, la curiosité et l'authenticité prennent une place prépondérante. En effet, être un·e leader, c'est accepter de ne pas tout savoir, mais avoir le courage de mobiliser les forces collectives pour avancer ensemble.

Pourquoi ce module?

Ce module s'articule autour de plusieurs thèmes fondamentaux qui touchent à la fois la **confiance en soi**, la **résilience**, la **communication transparente** et la capacité à **bâtir des relations de confiance**. Ces compétences ne sont pas seulement utiles dans le cadre du bénévolat parental; elles s'étendent à tous les aspects de la vie personnelle et professionnelle.

Dès lors, nous vous invitons à vous poser quelques questions clés :

- Qu'est-ce qu'un·e bon·ne leader pour vous?
- Quels obstacles ou croyances vous freinent actuellement dans votre rôle?
- Comment pourriez-vous bâtir une confiance durable en vous-même et dans vos équipes?

Ces réflexions poseront les bases de votre cheminement tout au long de ce module.



Note : Dans ce module, nous utilisons le mot « regroupement » pour désigner un conseil d'école (CE) ou un comité de participation des parents (CPP) lorsque nous parlons de situations qui s'adressent aux membres de l'un ou de l'autre de façon générale.

Votre rôle, votre cheminement

À travers des exercices pratiques et des moments de réflexion, ce module vous offre l'opportunité de vous recentrer sur votre rôle de leader. Il ne s'agit pas de chercher à être parfait·e, mais d'être aligné·e avec vos valeurs, vos forces et votre mission collective. Vous découvrirez qu'un leadership authentique repose sur la capacité à être soi-même, tout en valorisant les talents et les idées des autres.

Alors, êtes-vous prêt·e à explorer, à apprendre et à devenir un·e leader en confiance qui inspire votre communauté? Ce module est votre guide; le prochain pas vous appartient.



Exercice de réflexion : Selon vous, dans votre contexte de regroupement de parents bénévoles, quelles sont les qualités d'un·e bon·ne leader? À quoi pouvez-vous le voir? l'entendre? le ressentir?

Astuce : Vos réponses doivent commencer par :

- Un·e bon·ne leader fait, dit, a...
- Les gens autour de cette personne font, disent, ont...

Définitions

LEADERSHIP

Leadership collaboratif

La capacité à inspirer et à mobiliser une équipe de bénévoles autour d'une mission commune, en valorisant les contributions individuelles et en favorisant une culture d'entraide et de respect mutuel. Ce type de leadership repose sur l'écoute active et sur la capacité à intégrer les idées des autres pour atteindre des objectifs collectifs.

Leadership par l'exemple

Une forme de leadership où le ou la leader en contexte bénévole montre l'exemple à travers son engagement, son éthique de travail et sa bienveillance. Cette personne incarne les valeurs de l'organisation et motive les autres à s'impliquer en montrant qu'elle est elle-même prête à donner de son temps et de son énergie.

Leadership d'influence sans autorité

Dans le bénévolat, le leadership ne repose pas sur une hiérarchie formelle, mais sur la capacité à inspirer et à motiver les autres par son charisme, par sa vision et par sa capacité à rassembler. Le ou la leader en contexte bénévole utilise des compétences relationnelles pour construire la confiance et encourager la collaboration, sans imposer son autorité.

Ces définitions mettent en avant des qualités essentielles telles que l'empathie, l'écoute et la capacité à inspirer, qui sont particulièrement importantes dans un contexte où l'engagement est volontaire.



Exercice : Parmi les définitions ci-dessus, soulignez les mots qui vous interpellent le plus ou qui correspondent à votre vision du leadership en contexte bénévole.

CONFIANCE

La confiance en soi est la conviction qu'**on a les ressources nécessaires** pour faire face à des situations spécifiques ou pour relever des défis. Elle se manifeste par une attitude positive envers ses capacités à :

- accomplir des tâches
- résoudre des problèmes
- prendre des décisions, même face à des incertitudes ou des obstacles.

En résumé, avoir confiance en soi, c'est croire en son aptitude à réussir. La confiance en soi naît dans l'action.

ESTIME DE SOI

L'estime de soi c'est **la valeur qu'on s'accorde**. C'est l'idée qu'on se fait de soi.

*L'estime de soi est quelque chose de très simple,
c'est le respect que vous avez et que vous ressentez
pour vous-même.*

– William J. McGrane

L'estime de soi puise sa source dans notre enfance. Elle se développe dans la relation à nos parents, tuteurs ou tutrices et personnes significatives. Elle est le reflet de la façon dont on a été valorisé·e, encouragé·e, reconnu·e. Le regard que ces personnes significatives ont posé sur nous est devenu le nôtre.

L'estime de soi est donc relationnelle. Puisque nous sommes des êtres relationnels, on naît d'une relation, on construit des relations, on évolue dans des relations; le regard des autres a une grande incidence.

Résumé

L'ESTIME DE SOI	LA CONFIANCE EN SOI
C'est la valeur qu'on s'accorde en tant que personne. Elle est liée à qui nous sommes et repose sur la reconnaissance de notre propre valeur, indépendamment de nos réussites ou échecs. Une estime de soi saine nous permet de nous sentir dignes d'amour et de respect, peu importent les circonstances.	C'est la conviction que nous avons les capacités nécessaires pour accomplir une tâche ou atteindre un objectif. Elle est liée à ce que nous faisons et se construit à travers nos expériences, nos compétences et nos réussites.



Exercice de réflexion : Après avoir lu ces définitions, réfléchissez : de quoi avez-vous le plus besoin actuellement? D'une meilleure estime de vous-même ou d'une plus grande confiance en vos capacités?



Exercice de réflexion : Pensez à un poste de leadership ou à un autre projet où votre leadership entre en jeu.

Que voulez-vous *faire* avec votre leadership?

Que voulez-vous *être* avec votre leadership?

Que voulez-vous *accomplir* avec votre leadership?



Exercice de réflexion : Explorez votre leadership

Le leadership peut prendre plusieurs formes, que ce soit dans votre famille, votre milieu de travail ou votre engagement bénévole. Cet exercice vous invite à réfléchir à la manière dont vous exercez votre leadership et à ce qui est important pour vous.

Pour vous guider dans cette réflexion, nous fournissons un peu plus bas des **exemples concrets** afin de rendre le processus plus simple et accessible. Ces exemples vous aideront à mieux formuler vos propres réponses et à explorer vos motivations en profondeur.

Après avoir répondu aux trois questions proposées ci-dessus, poussez votre réflexion plus loin en vous demandant **trois fois : « En quoi est-ce important pour moi? »** Cet exercice vous permettra de clarifier votre vision du leadership et l'impact que vous souhaitez avoir.

Prenez quelques instants pour écrire vos réponses et laissez-vous guider par vos valeurs et par vos aspirations.

1. Que voulez-vous faire avec votre leadership ?

2. Que voulez-vous être avec votre leadership ?

3. Que voulez-vous accomplir avec votre leadership ?



Approfondissez votre réflexion : Pour chaque réponse, posez-vous ensuite trois fois la question : « En quoi est-ce important? »

Exemples concrets :

1. Que voulez-vous faire avec votre leadership?

- En tant que parent : « Je veux inspirer mes enfants à persévérer malgré les défis. »
- En tant que parent-leader dans l'école de votre enfant : « Je veux encourager les autres parents à s'impliquer davantage dans la vie scolaire. »

2. Que voulez-vous être avec votre leadership?

- En tant que parent : « Je veux être un modèle de patience et de résilience. »
- En tant que parent-leader dans l'école de votre enfant : « Je veux être un parent engagé qui contribue à bâtir une communauté scolaire accueillante et inclusive. »

3. Que voulez-vous accomplir avec votre leadership?

- En tant que parent : « Je veux créer un environnement familial où mes enfants se sentent en sécurité et encouragés à exprimer leurs émotions. »
- En tant que parent-leader dans l'école de votre enfant : « Je veux aider à organiser des événements qui rassemblent les familles et qui renforcent le sentiment d'appartenance à l'école. »



Approfondissez votre réflexion : Pour chaque réponse, posez-vous ensuite trois fois la question : « En quoi est-ce important? »

Exemple en tant que parent-leader dans l'école de votre enfant :

- *En quoi est-ce important d'encourager les autres parents à s'impliquer?*
Parce qu'une école forte repose sur une communauté engagée.
- *En quoi est-ce important d'avoir une communauté engagée?*
Parce que cela crée un environnement positif pour les enfants.
- *En quoi est-ce important que les enfants évoluent dans un environnement positif?*
Parce que cela favorise leur bien-être et leur réussite scolaire.

Ces croyances qui peuvent nous bloquer

Une croyance est une affirmation personnelle qu'on pense vraie. Lorsque cette croyance nous freine dans un projet, on parle de **croyance limitante**. On la reconnaît grâce aux débuts de phrase suivants :

- Dans la vie, il faut...
- Je devrais...
- Je dois...
- C'est important de...
- C'est trop difficile...
- Je ne pourrais jamais...

Quelles sont les croyances limitantes qui peuvent vous bloquer dans votre rôle actuel ou futur de leader?

Je crois que _____

Je crois que _____

Je crois que _____

Voici des pistes de ce qui pourrait vous freiner :

SYNDROME DE L'IMPOSTEUR

Lorsqu'on participe à une nouvelle activité, on ressent parfois un malaise qu'on appelle le syndrome de l'imposteur. C'est une forme d'anxiété sociale qui nous amène à nous comparer aux autres et à nous dire qu'on ne fait pas le poids : « Je ne suis pas certain-e d'être à ma place. »

Astuces pour diminuer ce syndrome

- Dites-vous que toutes les personnes autour de la table (ou de l'écran) ont aussi été « les petites nouvelles ou les petits nouveaux » un jour. Elles ont eu leur jour 1, tout comme vous. Vous pourriez même leur demander comment s'est passé leur jour 1 (ou si vous êtes gêné-e, commencez par l'imaginer.)
- Demandez-vous comment vous verriez vos capacités et vos accomplissements, s'ils étaient ceux de quelqu'un d'autre.

PEUR D'ÊTRE TROP « CECI » OU PAS ASSEZ « CELA »

Dans le cadre du bénévolat, le leadership peut parfois être freiné par la peur d'être jugé·e :

- trop autoritaire
- pas assez compétent·e
- trop présent·e
- pas assez inspirant·e.

Ces craintes, bien que naturelles, peuvent limiter la capacité à prendre des initiatives et à inspirer les autres.

Le leadership en contexte bénévole n'est pas une question de perfection, mais **d'authenticité et de service**. Il s'agit de se concentrer sur la mission et sur l'impact collectif, plutôt que sur le regard des autres.

Accepter d'être imparfait·e, tout en restant aligné·e sur ses valeurs permet de transformer ces peurs en forces motrices. Un·e bon·ne leader en contexte bénévole n'est pas celui ou celle qui ne doute jamais, mais qui **utilise ses doutes pour mieux écouter, apprendre et guider son équipe** avec humilité et courage.

Se libérer de la peur d'être « trop » ou « pas assez » ouvre la voie à un leadership sincère et inspirant, où l'engagement et le cœur priment les jugements.

PEUR DE CHOISIR

La peur de choisir entre son implication dans une cause et le temps consacré à sa famille et à sa vie sociale peut devenir un véritable dilemme. Ce sentiment de tiraillement entre deux engagements importants reflète une crainte de décevoir d'un côté ses proches, de l'autre les personnes ou la mission qu'on soutient.

Pourtant, le leadership en contexte bénévole commence par une gestion alignée de ses priorités et par l'acceptation qu'on ne peut pas tout faire en même temps.

Faire un choix, ce n'est pas renoncer, mais reconnaître ce qui est essentiel à un moment donné.

Clarifier ses valeurs, dialoguer avec sa famille, ses ami·e·s et communiquer ses limites avec bienveillance au sein de l'équipe bénévole permettent de trouver un équilibre. En choisissant en conscience, on montre l'exemple d'un leadership responsable, où l'on est capable de préserver sa propre énergie pour être pleinement présent·e dans chacun de ses engagements.

Faire un choix, c'est finalement s'autoriser à vivre chaque moment avec intention et sérénité.

PEUR DU SPOTLIGHT

La peur du *spotlight* ou d'être mis·e en avant peut freiner de nombreuses personnes à assumer un rôle de leadership. Elle naît souvent du sentiment que la lumière braquée sur soi :

- attire le jugement
- expose les failles
- impose une pression constante pour réussir.

Pourtant, le leadership en contexte bénévole ne consiste pas à chercher ou à supporter seul·e la reconnaissance, mais à mettre en lumière une équipe et une cause. En changeant de perspective, on comprend que ce n'est pas le ou la leader qui est au centre de l'attention, mais la mission défendue et les valeurs incarnées.

Pour dépasser cette peur, il est essentiel de **rediriger le spotlight vers les réussites collectives** et de se rappeler qu'un·e bon·ne leader inspire non pas par son image, mais par son engagement authentique. En étant guidé par la passion de servir, et non par le besoin de plaire, le leadership devient une opportunité de contribuer sans se sentir écrasé·e par la visibilité.

UNE CONCEPTION NÉGATIVE DU LEADERSHIP

Il arrive qu'on ne s'engage pas dans un poste de leadership parce qu'on a une vision négative de ce rôle. Voici 3 mythes que nous déconstruisons... avec plaisir!

1. Un·e leader doit tout savoir et tout contrôler.

Cette vision crée une pression immense, car elle associe le leadership à une responsabilité écrasante et à une exigence de perfection. Plusieurs personnes pensent qu'elles ne peuvent pas être leaders si elles ne maîtrisent pas tout ou ne possèdent pas toutes les réponses. Pourtant, un·e bon·ne leader n'est pas celui ou celle qui sait tout, mais **qui sait mobiliser les compétences de son équipe et favoriser la collaboration.**

Pour dépasser cette peur, il est essentiel de se rappeler que **le leadership est avant tout une aventure collective**, où le rôle principal est de guider, et non de tout porter soi-même.

2. Un·e leader impose ses idées et prend des décisions seul·e.

Certaines personnes rejettent l'idée d'être leaders, car elles associent ce rôle à l'autoritarisme ou à la domination. Cette vision négative peut venir d'expériences passées avec des leaders peu inspirant·e·s. Cependant, dans le bénévolat, **le leadership est souvent participatif**. Il s'agit de cocréer avec son équipe et de valoriser l'intelligence collective.

Pour dépasser cette crainte, il est utile de penser au **leadership collaboratif, basé sur l'écoute, sur l'ouverture et sur la codécision.**

3. Le leadership prend trop de temps et d'énergie.

La peur que le rôle de leader envahisse toutes les sphères de vie est fréquente, surtout pour les individus qui jonglent déjà avec des responsabilités personnelles et professionnelles. Pourtant, **un leadership sain repose sur la capacité à déléguer et à fixer des limites.**

Pour dépasser cette croyance, il faut apprendre à établir des frontières claires entre engagement et vie personnelle, et à structurer son rôle de manière à ne pas s'épuiser. Le leadership en contexte bénévole peut aussi être partagé en impliquant d'autres membres pour répartir les responsabilités.



Exercice : Après avoir lu ces exemples de croyances limitantes, lequel résonne le plus en vous? Pourquoi?

Bâtir la confiance

LA CONFIANCE EN SOI, UN GESTE À LA FOIS

On sait que notre gestuelle est le miroir de nos ressentis. Ainsi, on sourit quand on est heureux·se.

Amy Cuddy, psychologue et chercheuse, va plus loin dans la réflexion. Si l'émotion amène le geste, est-ce que le geste peut amener l'émotion? Dans une célèbre conférence TED¹, elle rapporte les résultats de ses recherches.

Faites l'expérience suivante :

Mettez un stylo entre vos dents sans que vos lèvres ou vos joues ne touchent le stylo. Gardez cette position pendant 2 minutes. Il se peut que vous ressentiez une sensation de joie ou de bonheur.

Le geste peut donc entraîner l'émotion (ou ici l'augmentation des hormones de bonheur). Si cela fonctionne avec la joie, cela pourrait-il fonctionner avec la confiance?

Le langage non verbal de la confiance (*power positions*) est universel. Lorsqu'on gagne une course ou un concours, on lève les mains vers le ciel, notre menton et nos épaules se redressent, on bombe le torse.

Amy Cuddy a prouvé qu'en tenant une position de confiance pendant 2 minutes :

- le taux de testostérone (hormone de la dominance) augmente;
- le taux de cortisol (hormone du stress) diminue.

Les personnes se sentent alors plus :

















- confiantes
- optimistes
- affirmées
- enclines à prendre des risques
- confiantes dans leurs chances de gagner à des jeux.

DE PETITS AJUSTEMENTS, DE GRANDS CHANGEMENTS!

Vous connaissez certainement l'adage *Fake it 'til you make it*. C'est un peu le principe de base de la théorie d'Amy Cuddy. En faisant régulièrement ces 2 minutes de position de confiance,

¹https://www.ted.com/talks/amy_cuddy_your_body_language_may_shape_who_you_are?subtitle=en&lng=fr

vous permettez à votre corps d'intérioriser ce sentiment. À ce moment-là, vous entamez le chemin de l'habitude. La phrase se transforme alors en *Fake it 'til you become it*.

<p>POSTURES DE POUVOIR ÉLEVÉ (High Power Poses)</p> <p>Ces postures expriment la confiance, l'ouverture et l'assurance. Elles envoient des signaux positifs au cerveau et peuvent influencer la perception que les autres ont de nous.</p>	<p>POSTURES DE POUVOIR FAIBLE (Low Power Poses)</p> <p>Ces postures traduisent une posture fermée, un manque d'assurance ou un besoin de se protéger. Elles peuvent inconsciemment affecter notre confiance et la perception que les autres ont de nous.</p>
 <p> Debout, jambes écartées</p> <p>Une posture ancrée et stable qui renforce la présence.</p>	 <p> En position assise, mains jointes sur les genoux</p> <p>Peut indiquer une hésitation ou une soumission.</p>
 <p> Bras levés en "V" au-dessus de la tête</p> <p>Communique la victoire, l'ouverture et la confiance.</p>	 <p> Bras croisés sur la poitrine</p> <p>Une posture qui peut-être perçue comme défensive ou fermée à l'échange.</p>
 <p> Mains sur les hanches</p> <p>Aussi appelée la "pose héroïque", elle dégage de l'assurance et du leadership.</p>	 <p> Bras repliés autour du corps, en auto-embrasse</p> <p>Signe d'inconfort ou de besoin de réconfort.</p>
 <p> Bras croisés derrière la tête (position assise ou debout)</p> <p>Une posture détendue qui montre une prise d'espace et une aisance naturelle.</p>	 <p> Dos voûté, épaules rentrées</p> <p>Traduit un manque de confiance et peut influencer négativement l'humeur.</p>

ÉTABLIR ET MAINTENIR LE LIEN DE CONFIANCE

Bâtir la confiance en soi est une chose; bâtir le lien de confiance avec l'autre est bien différent. C'est le langage verbal qui va nous aider à créer cette relation.

Communiquer de manière transparente

Dans le contexte du bénévolat parental, une communication transparente est essentielle pour bâtir des relations de confiance et pour favoriser la collaboration. Cette transparence repose sur deux piliers : partager les bonnes informations au bon moment et rester dans un état de curiosité active. Voici comment intégrer ces principes de manière simple et efficace dans votre rôle de leader.

1. Partager les bonnes informations au bon moment

La clarté est la base d'une communication transparente. Lorsque les messages sont vagues ou ambigus, ils peuvent provoquer des malentendus, des frustrations ou même des conflits inutiles. Voici 4 étapes pour clarifier votre message :

- *Identifiez l'objectif du message* : Qu'est-ce que vous voulez vraiment transmettre? Quel est le résultat attendu de cette communication? Un message clair doit contenir une intention précise.
- *Soyez spécifique* : Évitez les mots généraux ou abstraits comme « mieux », « plus tard » ou « bientôt ». Remplacez-les par des détails concrets comme des échéances, des responsabilités ou des actions spécifiques.
- *Structurez le message* : Un message clair suit une structure logique : Que se passe-t-il? En quoi est-ce important? Quelle est la prochaine étape?
- *Utilisez des verbes d'action* : Les verbes d'action indiquent exactement ce qui doit être fait, par qui et quand. Cela réduit les interprétations.



Exercice : Rédigez des messages clairs

Message initial à communiquer aux parents : « Nous aurons besoin de bénévoles pour un événement scolaire bientôt. Faites-nous savoir si vous êtes disponibles. »

Réfléchissez aux questions suivantes à partir des 4 étapes vues ci-dessus pour clarifier le message :

- *Identifiez l'objectif du message* : Quel type d'événement? Quel est le rôle des bénévoles?
- *Soyez spécifique* : Remplacez « bientôt » par une date précise et précisez les tâches.
- *Structurez le message* : Ajoutez pourquoi cet événement est important et quelle est la prochaine étape pour s'impliquer.

- Utilisez des verbes d'action : Dites clairement qui doit faire quoi et quand.

Message clarifié : « Nous recherchons 5 bénévoles pour notre kermesse scolaire du 15 mars, de 13 h à 16 h, pour aider aux kiosques de jeux et à l'accueil des familles. Si vous êtes disponible, merci de remplir le formulaire d'inscription avant le 8 mars ici : [lien]. Votre aide est précieuse pour assurer le succès de l'événement! »

2. Restez dans en état de curiosité active

Être curieux·se, c'est chercher à comprendre avant de juger ou de proposer une solution. Cela passe par l'art de poser des **questions ouvertes**, qui incitent à l'échange d'idées et qui encouragent les autres à s'exprimer librement.

Il existe une technique assez simple pour inviter au dialogue sans jugement : privilégier des questions utilisant les mots *Comment* et *Quel* :

- Comment vois-tu cette situation?
- Quelles sont les solutions que tu envisages?
- Comment pourrions-nous améliorer cet aspect ensemble?

Ces questions montrent votre ouverture et votre volonté de collaborer, ce qui renforce le sentiment de respect et d'implication chez vos interlocuteurs.

Adapter son style de communication

Il existe 3 styles de communication :

- la communication passive
- la communication agressive
- la communication assertive.

La **communication assertive** est une façon de s'exprimer de manière claire, respectueuse et directe, tout en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des autres. C'est une approche équilibrée qui permet à la personne de défendre ses opinions et ses droits sans être agressive ni passive. C'est celle qui est privilégiée lorsqu'on veut établir une relation de confiance.

	COMMUNICATION PASSIVE	COMMUNICATION AGRESSIVE	COMMUNICATION ASSERTIVE
STRATÉGIE	La personne évite les conflits en se taisant ou en se conformant.	La personne impose son point de vue sans prendre en compte les sentiments ou besoins des autres.	La personne exprime ses idées et ses besoins, tout en respectant ceux des autres.

	COMMUNICATION PASSIVE	COMMUNICATION AGRESSIVE	COMMUNICATION ASSERTIVE
IMPACT	Les besoins personnels de la personne sont ignorés au profit de ceux des autres.	La personne est souvent perçue comme dominatrice ou insensible.	L'objectif est de trouver un terrain d'entente ou une solution constructive.
RÉSULTAT	La personne vit une frustration ou un sentiment d'être exploitée.	La personne vit des conflits ou des relations tendues.	La personne vit des relations harmonieuses et collaboratives.
EXEMPLE	« Je ne dis rien même si je suis en désaccord, pour éviter un conflit. »	« Je veux que ça se fasse comme je l'ai décidé, un point c'est tout! »	« Je comprends ton point de vue et, en même temps, j'aimerais qu'on prenne aussi en compte mon besoin de clarté dans ce projet. »



Exercice : Dans quel contexte avez-vous déjà utilisé...

la communication passive?

la communication agressive?

Comment auriez-vous pu transformer cela en communication assertive?

Bâtir la résilience

La résilience permet de gérer les défis, les imprévus et la pression avec flexibilité et calme. Plus qu'une simple capacité à « tenir bon », la résilience est la faculté de **rebondir**, d'apprendre des situations difficiles et d'évoluer pour devenir plus fort·e.

DÉFINITION DE LA RÉSILIENCE

La résilience peut être définie comme la capacité à faire face aux défis et aux imprévus avec une attitude adaptable et constructive. Elle ne signifie pas éviter les obstacles, mais les traverser tout en maintenant son équilibre émotionnel.

Dans le contexte du leadership parental, cela prend tout son sens. Les défis sont fréquents :

- Gestion des conflits (entre parents ou avec des enseignants)
- Manque de temps pour jongler entre responsabilités familiales, professionnelles et scolaires
- Pression des attentes, qu'elles viennent de soi ou des autres.

Être résilient·e ne signifie pas être parfait·e ni infaillible. Cela signifie **montrer l'exemple** aux enfants et à la communauté en naviguant parmi ces défis avec calme, courage et flexibilité.



Exercice : Sur une échelle de 1 à 10, où situez-vous votre capacité à rebondir face aux défis aujourd'hui? Qu'est-ce qui vous permettrait d'être un point plus haut?

ASTUCES POUR AUGMENTER LA RÉSILIENCE

Voici deux stratégies pratiques pour développer cette compétence clé.

Maîtriser sa respiration pour gérer les émotions

Le stress peut nous empêcher de réfléchir clairement ou de répondre calmement dans des situations tendues. La respiration consciente est une technique simple mais puissante pour apaiser le système nerveux en quelques minutes.



Exercice : Cohérence cardiaque – Méthode 3-6-5

- **3 fois par jour**, pour maximiser ses bénéfices physiologiques et émotionnels;
- **6 respirations par minute**, ce qui correspond à une inspiration de 5 secondes suivie d'une expiration de 5 secondes, pour un cycle de 10 secondes;
- **Pendant 5 minutes**, le temps nécessaire pour induire un état de cohérence cardiaque où le cœur, le cerveau et le système nerveux travaillent en harmonie.

Vous pouvez utiliser cet exercice de respiration avant une réunion difficile ou un échange tendu pour retrouver votre calme et votre concentration, ou tout simplement avant de vous endormir.

Identifier et recadrer les pensées négatives

Nos pensées influencent directement nos émotions et nos comportements. Une situation stressante peut sembler insurmontable si elle est accompagnée de pensées comme « Je ne suis pas à la hauteur » ou « Ce conflit va tout gâcher ».

La technique du recadrage positif permet de changer de perspective et de transformer ces pensées en opportunités.



Exercice : Recadrage positif

1. Identifiez la pensée négative

Quelle est la pensée qui vous freine ou vous accable en ce moment?

2. Reconnaissez l'impact de cette pensée

Comment cette pensée influence-t-elle vos émotions et vos comportements?

3. Trouvez une nouvelle perspective

Et si vous considérez cette situation comme une opportunité d'apprentissage?

Quelles ressources ou forces pouvez-vous mobiliser pour avancer?

Qu'est-ce que cette situation vous permet de mieux comprendre?

4. Créez une affirmation positive et motivante

Formulez une nouvelle pensée qui met l'accent sur les solutions ou sur votre capacité à gérer la situation.

L'enfer, c'est les autres

L'enfer, c'est les autres.

– Jean-Paul Sartre

COMPRENDRE ET SURMONTER LES DÉFIS RELATIONNELS DU LEADERSHIP EN CONTEXTE BÉNÉVOLE

Avez-vous déjà ressenti un sentiment d'incompatibilité avec certaines personnes de votre groupe de bénévoles? Jean-Paul Sartre disait : « L'enfer, c'est les autres ». Cette réflexion, bien que provocante, peut être un point de départ pour explorer les défis relationnels et les stratégies afin de les surmonter dans le cadre du leadership.

Le défi des relations humaines en leadership

En tant que parent-leader en contexte bénévole, il n'est pas toujours facile d'apprécier tout le monde au sein d'un groupe. Les différences de personnalité, d'opinions et de manières de travailler peuvent rapidement devenir des sources de tension. Pourquoi cela arrive-t-il?

Le regard des autres : une source de déstabilisation

Nous dépendons souvent du jugement d'autrui, consciemment ou non. Le regard des autres agit comme un miroir qui peut révéler des aspects de nous-même que nous préférons ignorer. Par conséquent, certaines interactions peuvent susciter de la frustration ou même du rejet.

Mais alors, comment « quitter cet enfer » relationnel? Cela nécessite une démarche personnelle et collective.

CONSTRUIRE UN PROJET AUTHENTIQUE ET COMMUN

Se recentrer sur le projet collectif

Lorsque les tensions émergent, il peut être utile de se rappeler pourquoi chacun·e est là. Un projet commun, par exemple une activité spécifique ou un sous-comité, peut servir de point d'ancrage. En concentrant les efforts sur des objectifs partagés, on peut plus facilement dépasser les différences personnelles.

Astuce : Reformulez les tensions en opportunités d'apprentissage. Cela favorise une attitude bienveillante et limite les frustrations.

Question à se poser : Que pouvez-vous apprendre de cette personne dans le cadre du projet?

Reconnaître les motivations individuelles

Chaque membre d'un groupe est animé par des motivations uniques. Certain·e·s sont enthousiastes face au changement et aux nouvelles idées, tandis que d'autres préfèrent la stabilité et la continuité. Ces différences ne sont pas des obstacles, mais des richesses potentielles, si elles sont bien comprises et gérées.

Exemple de conflit : Une personne préfère introduire des innovations constantes, tandis qu'une autre valorise des méthodes éprouvées.

Solution : Encourager un dialogue où chaque partie explique ses préférences et où des compromis peuvent être trouvés.

Accepter les différences culturelles et de personnalité

L'impact des différences culturelles

Dans certains cas, les tensions proviennent de différences culturelles ou de difficultés d'intégration dans le groupe (*onboarding*). Ces écarts, souvent involontaires, peuvent être interprétés comme de la mauvaise volonté.

Définitions clés

- Diversité : différences visibles et invisibles (culture, langue, origine, capacités, valeurs, etc.);
- Inclusivité : création d'un environnement où chaque individu se sent respecté, valorisé et entendu;
- Équité : s'assurer que chaque personne a accès aux ressources et aux opportunités nécessaires pour réussir.

Rappel important : Présumez des intentions positives chez les autres. Cela crée un climat d'ouverture et limite les jugements hâtifs.

Astuce : Prenez le temps d'expliquer les règles implicites ou explicites du groupe aux nouveaux membres. Écoutez et valorisez toutes les voix en utilisant des techniques d'écoute active :

- écouter sans juger ni interrompre;
- questionner pour comprendre, et non pour convaincre;
- reformuler pour montrer que l'autre est entendu.

Reconnaître les types de personnalité

Les individus se situent différemment sur des axes de personnalité :

- Orientation : axé sur la tâche ou sur les relations humaines;
- Style social : introverti ou extraverti;

Ces différences influencent leur manière de réagir dans les mêmes circonstances.

Exemple : Une personne orientée sur les relations humaines pourrait privilégier la création de liens avant d'entamer une tâche, tandis qu'une autre, axée sur les résultats, pourrait vouloir aller droit au but.

Solution : Encourager une meilleure connaissance mutuelle pour que chacun·e puisse s'adapter au style des autres.

Adopter une posture de curiosité et de bienveillance

Pour gérer les tensions avec une personne particulière, changez de perspective. Au lieu de vous concentrer sur ce qui ne fonctionne pas, demandez-vous : « Que puis-je apprendre de cette personne aujourd'hui? » Cette posture vous aidera à rester bienveillant·e et à ne pas être submergé·e par la frustration.

Astuces :

- Pratiquez l'écoute active : Montrez que vous êtes prêt·e à comprendre le point de vue de l'autre sans le ou la juger;
- Prenez du recul : Parfois, il suffit de changer de contexte ou de faire une pause pour désamorcer les tensions;
- Adoptez une vision à long terme : Chaque interaction, même difficile, peut renforcer vos compétences en leadership si vous choisissez de l'aborder avec ouverture.



Exercice : Après avoir lu les différentes astuces, lesquelles allez-vous mettre en place en priorité?

4 manifestations d'un·e leader authentique

Selon Angeles Arrien², anthropologue culturelle américaine, il y a quatre archétypes universels présents dans de nombreuses traditions chamaniques et cultures autochtones : le guerrier, l'enseignant, le guérisseur et le visionnaire.

Arrien propose que l'intégration de ces quatre chemins dans notre vie quotidienne puisse conduire à une spiritualité plus élevée et à un monde meilleur. Chaque archétype représente donc des qualités essentielles qu'un·e leader peut cultiver pour inspirer, guider et transformer les individus ou les équipes.

PRÉSENTATION DES ARCHÉTYPES

Le guerrier : leadership basé sur la présence et sur l'action courageuse

Un·e leader qui incarne l'archétype du guerrier est engagé·e et présent·e. Il ou elle agit avec courage pour défendre ses valeurs, pour prendre des décisions difficiles et pour relever les défis. Cette personne est transparente, intègre et capable de fixer des limites claires.

Exemple concret : Prendre la responsabilité d'une situation difficile, au lieu d'éviter les conflits ou de chercher à blâmer les autres.

Compétence clé : Prendre des décisions courageuses, tout en restant ancré·e dans ses convictions.

L'enseignant : leadership éclairé par la clarté et par le partage de la connaissance

L'enseignant est le mentor ou le guide qui transmet son savoir de manière accessible et inspirante. Cette personne aide les autres à apprendre de leurs expériences en valorisant le potentiel de chacun·e. Elle pose des questions puissantes et favorise l'apprentissage continu.

Exemple concret : Former une équipe pour qu'elle gagne en autonomie et en compétence, plutôt que de garder toutes les connaissances pour soi.

Compétence clé : Communiquer de façon claire et inspirer la curiosité chez les autres.

Le guérisseur : leadership centré sur la compassion et sur la transformation

Cet archétype incarne un leadership bienveillant, où l'empathie et la capacité à créer un environnement sain sont au cœur des priorités. Il aide son équipe à surmonter les conflits ou les traumatismes, transformant les obstacles en opportunités de croissance.

²ARRIEN, Angeles. (1993). *The Four-Fold Way: Walking the Paths of the Warrior, Teacher, Healer, and Visionary*. HarperCollins.

Exemple concret : Soutenir un·e membre d'équipe en difficulté en créant un espace sécurisant pour qu'il ou elle puisse s'exprimer et évoluer.

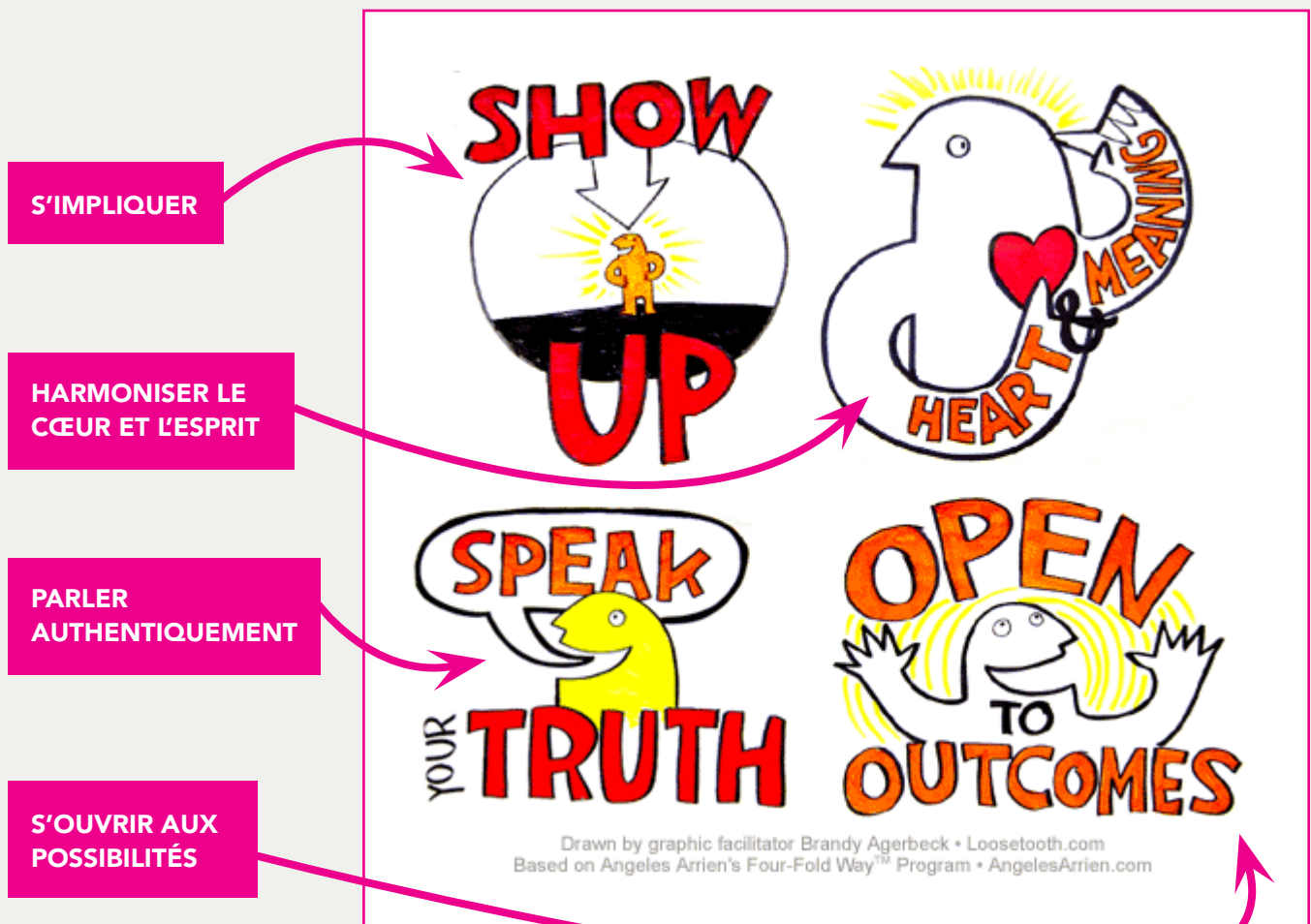
Compétence clé : Favoriser la résilience et le bien-être au sein d'une équipe.

Le visionnaire : leadership guidé par l'intuition et par l'innovation

Le visionnaire voit au-delà des limites actuelles et inspire les autres à imaginer et à créer un futur meilleur. Cette personne cultive la créativité et aide à aligner l'équipe sur une mission commune porteuse de sens.

Exemple concret : Mobiliser une équipe autour d'une vision claire et ambitieuse en mettant en avant un objectif collectif motivant.

Compétence clé : Développer une vision claire et inspirante, tout en encourageant la créativité.



COMBINAISON DES ARCHÉTYPES : LE LEADERSHIP ÉQUILBRÉ

Un·e leader efficace ne se limite pas à un seul archétype, mais les intègre selon les situations :

- Le guerrier pour agir avec courage;
- L'enseignant pour transmettre et guider;
- Le guérisseur pour apporter de la compassion;
- Le visionnaire pour motiver et innover.

En appliquant ces quatre chemins, un·e leader devient un modèle d'équilibre, capable de répondre aux besoins de son équipe, tout en incarnant une mission porteuse de transformation. Cette approche holistique enrichit à la fois la manière de diriger et l'impact sur ceux et celles qui suivent.



Exercice de réflexion : Chaque individu a un archétype plus prononcé que les autres, comme une tendance naturelle. Sachant cela, on peut se demander :

Réflexion personnelle

Quelle est votre tendance naturelle, l'archétype qui vous vient naturellement? À quoi le savez-vous? Qu'est-ce que vous faites, dites, êtes qui représente cet archétype?

Qu'auriez-vous besoin de développer pour être plus en équilibre, au centre de ces 4 archétypes?

Réflexion pour le groupe

Quelle est la tendance naturelle des autres personnes du groupe?

De quoi aurait besoin le groupe pour être plus en équilibre?

Le pouvoir de déléguer : une compétence essentielle comme leader

La capacité à déléguer est une compétence fondamentale qui peut transformer non seulement la dynamique d'un groupe, mais aussi l'efficacité globale de ses projets. Pourtant, pour beaucoup de leaders, déléguer reste un véritable défi. D'où viennent ces réticences? Et comment surmonter ces obstacles pour tirer parti des nombreux avantages de la délégation?

POURQUOI A-T-ON PEUR DE DÉLÉGUER?

La peur de déléguer est une réalité partagée par de nombreux leaders, qu'ils ou elles soient novices ou d'expérience. Plusieurs raisons expliquent cette appréhension :

- **La peur de l'échec des autres** : Il est difficile de confier une tâche lorsqu'on doute des capacités de l'autre à réussir. Le risque d'échec ou d'erreur peut sembler trop élevé.
- **La crainte d'une exécution imparfaite** : L'idée que le travail ne soit pas fait « aussi bien » que si on s'en charge soi-même peut freiner le processus de délégation.
- **Un sentiment de contrôle** : Certaines personnes se sentent plus en sécurité en gardant le contrôle total sur les tâches, même si cela les surcharge.
- **La peur des conséquences** : Si une tâche mal exécutée entraîne des problèmes, le ou la leader peut craindre de porter la responsabilité des erreurs.
- **La peur de devenir inutile** : Lorsqu'une autre personne exécute une tâche mieux que nous, cela peut remettre en question notre propre valeur ou utilité au sein du groupe.
- **La peur de partager le mérite** : Confier une tâche implique qu'une autre personne puisse recevoir la reconnaissance pour un travail réussi.
- **La reconnaissance de l'efficacité personnelle** : Plusieurs leaders ont été valorisé·e·s pour leur capacité à « tout faire eux-mêmes ou elles-mêmes », ce qui peut les encourager à continuer dans cette voie.



Exercice : Quelles sont vos principales craintes quand il s'agit de déléguer?

AVANTAGES DE DÉLÉGUER

Malgré ces peurs, déléguer offre de nombreux avantages, non seulement pour le ou la leader, mais également pour les membres du groupe et le projet dans son ensemble.

- **Un gain de temps pour le leader** : En déléguant des tâches, le ou la leader peut se concentrer sur des activités stratégiques ou d'autres missions. Cela permet de mieux gérer son énergie et d'éviter l'épuisement.
- **Une richesse de points de vue et de méthodes** : Chaque personne apporte sa propre vision et ses compétences. En déléguant, on ouvre la porte à de nouvelles idées, méthodes et approches qui peuvent enrichir le projet.
- **L'autonomisation et la confiance des membres** : Confier des tâches responsabilise les autres membres du groupe. Cela leur donne l'occasion de développer leurs compétences, de gagner en confiance et de se sentir plus impliqué·e·s dans la réussite collective.
- **Une meilleure dynamique de groupe** : En valorisant les talents de chacun·e, on renforce la cohésion et l'énergie collective. Les membres se sentent écoutés, utiles et respectés.
- **La préparation de la relève** : Déléguer est également une façon de former de futur·e·s leaders. En partageant les responsabilités, on encourage d'autres à développer des compétences en gestion et en leadership.



Exercice : Quels avantages vous motivent le plus à déléguer?

COMMENT DÉLÉGUER EFFICACEMENT?

Pour que la délégation soit un succès, elle doit être pratiquée avec intention et clarté. Voici quelques conseils pratiques :

- **Définir clairement la tâche et ses attentes** : Expliquez précisément ce qui est attendu, les échéances et les critères de réussite.

- **Choisir la bonne personne** : Identifiez les compétences et les intérêts des membres pour leur confier des tâches qui leur conviennent.
- **Offrir du soutien approprié** : Fournissez les ressources, la formation ou les conseils nécessaires pour que la personne puisse réussir.
- **Faire confiance** : Une fois la tâche confiée, évitez de microgérer. Laissez de l'autonomie, tout en restant disponible en cas de besoin.
- **Reconnaître et valoriser les efforts** : Célébrez les succès et exprimez votre gratitude pour le travail accompli.



Exercice : Quel est votre angle mort quand vient le temps de déléguer?

Exercice final

Quels conseils donneriez-vous pour faire de ces deux situations des groupes de leaders efficaces qui sont heureux et heureuses de travailler ensemble?

Situation 1 : 7 ou 8 personnes un peu (beaucoup) frustrées et une personne au milieu qui essaie de faire la paix.

Situation 2 : Un groupe d'amis qui s'amuse beaucoup, mais accomplissent peu.

Pistes de réflexion :

Situation 1 :

- a. Sources de frustration : *Quelles sont les causes possibles de la frustration (ex. : mauvaise communication, objectifs mal définis, sentiment d'injustice, manque de reconnaissance)?*
- b. Rôles et responsabilités : *Comment clarifier les rôles pour réduire les malentendus?*
- c. Techniques de médiation : *Quels outils pourraient être utilisés pour favoriser une communication constructive?*

Situation 2 :

- a. Dynamique actuelle : *Qu'est-ce qui motive le groupe à se réunir (le plaisir, le besoin de lien social)? Le groupe a-t-il des objectifs clairs ou sont-ils flous?*
- b. Clarification des objectifs : *Comment les objectifs du groupe pourraient-ils être définis ou rappelés de manière inspirante?*
- c. Remobilisation progressive : *Proposer des « petits pas », c'est-à-dire des tâches claires et rapides à accomplir pour redonner confiance au groupe dans sa capacité à produire des résultats.*

Citations inspirantes

Voici des citations qui, lorsqu'elles sont placées dans le contexte du leadership, prennent un sens particulier. Nous vous invitons à y ajouter vos propres réflexions.

Répondre présent, c'est déjà faire preuve de leadership.

– Marie-France Lefort

Le leadership ne réside pas uniquement dans les grandes actions ou la prise en charge de projets ambitieux. Parfois, il suffit d'être présent·e, d'apporter du soutien ou d'écouter activement pour incarner un véritable leadership. En se montrant disponible et impliqué·e, même discrètement, on influence positivement les personnes qui nous entourent. Cette forme de leadership est essentielle dans les groupes bénévoles, où l'engagement collectif compte souvent plus que l'ambition individuelle.



Exercice : De quelle façon répondez-vous présent·e?

Nous sommes ce que nous sommes, mais nous ignorons ce que nous pourrions être.

– William Shakespeare

Cette citation révèle un élément fondamental du leadership : le potentiel que nous portons tous et toutes en nous. Plusieurs individus se limitent eux-mêmes, pensant qu'ils ne sont pas faits pour diriger ou inspirer les autres. En réalité, le leadership commence par une introspection et par une croyance en nos capacités à évoluer. Imaginer ce que nous pourrions être est le premier pas vers une transformation personnelle et collective.



Exercice : Lorsque vous croyez que vous pouvez évoluer, qu'est-ce que cela change à votre vision de vous-même?

Je prends ma place, rien que ma place, toute ma place.

– Communauté de praticien-ne-s du forum ouvert

Ce mantra invite chaque leader à réfléchir à son rôle et à l'équilibre qu'il et elle doit trouver dans ses interactions. Prendre sa place signifie être présent·e et assumer ses responsabilités sans chercher à dominer ou s'effacer. En tant que leader, cela implique également de respecter l'espace des autres, tout en étant conscient·e de l'impact de ses actions. Ce principe garantit une dynamique saine et collaborative.



Exercice : Sur une échelle de 1 à 10, comment qualifieriez-vous votre équilibre (1 = pas du tout en équilibre, 10 = totalement en équilibre)? Pourquoi?

Certaines fois, on choisit le leadership, d'autres fois, il nous choisit.

– Marie-France Lefort

Cette citation rappelle que le leadership peut surgir dans des circonstances inattendues. Parfois, nous assumons volontairement un rôle de leader, mais, d'autres fois, ce sont les circonstances ou les besoins du groupe qui nous placent naturellement dans cette position. Dans ces moments, il est utile de se demander : « Qu'est-ce que les autres voient en vous pour vous accorder leur confiance? » Cette réflexion permet de mieux comprendre son propre potentiel et de l'embrasser pleinement.



Exercice : Qu'est-ce que les autres voient en vous pour vous accorder leur confiance?

Être épanoui·e, c'est être différent·e des autres et l'assumer.

– Aude Saliner

L'épanouissement personnel et le leadership vont de pair. En acceptant nos différences et en les valorisant, nous montrons l'exemple et encourageons les autres à faire de même. Le leadership authentique repose sur cette capacité à être soi-même, sans chercher à se conformer aux attentes externes. Cette authenticité inspire confiance et crée un espace où chacun·e peut s'épanouir pleinement.



Exercice : De quelle façon pourriez-vous être plus authentique et assumer qui vous êtes?

Être un·e leader épanoui·e, c'est accueillir la différence de l'autre.

- Marie-France Lefort

Un·e leader épanoui·e voit la richesse dans la diversité. Plutôt que de chercher à homogénéiser le groupe, il ou elle célèbre les différences comme une source d'innovation et de complémentarité. Accueillir l'autre comme il ou elle est, avec ses forces et ses limites, crée un environnement inclusif où chaque personne peut contribuer à sa manière. Ce type de leadership est non seulement plus humain, mais aussi plus efficace.



Exercice : Quelle richesse pourriez-vous observer dans la diversité qui vous entoure?

Exercer son leadership au service...

Le leadership a été abordé dans les autres modules. Voici des extraits de chacun d'entre eux.

DE LA PLANIFICATION

Votre planification et les résultats qui en découlent sont le fruit de vos efforts collectifs. Si certains éléments de votre planification ont un sens particulièrement fort pour l'ensemble des membres du groupe, que ce soit votre vision, vos valeurs ou le plan de projet fantastique que vous avez conçu ensemble, n'oubliez pas de vous y référer souvent. Le souvenir de l'émotion ressentie lorsque vous avez créé ensemble quelque chose de bien et d'utile peut être source de motivation à d'autres moments de l'année. Aussi, prenez le temps de célébrer le chemin parcouru et les progrès accomplis en route vers votre objectif.

DE LA DÉFINITION DES BESOINS

L'importance du réseau dans un regroupement comme un conseil d'école ou un comité de participation des parents est que chaque personne apporte un peu de son réseau personnel. Si votre regroupement est bien représentatif de la communauté scolaire, la somme collective de vos réseaux représentera déjà un bon échantillon de ce que pensent les parents. Faire appel à son réseau comme levier pour diffuser l'information et pour assurer une bonne participation à votre consultation est une excellente façon d'exercer son leadership personnel.

J'ai toujours cherché à entendre ce que chaque personne avait à dire dans une discussion avant de donner ma propre opinion.

– Nelson Mandela

DES RÉUNIONS EFFICACES

Répondre « présent·e », c'est un acte de leadership. Répondre à ses courriels, confirmer sa disponibilité, assister aux rencontres, y contribuer, c'est déjà un acte de leadership et une marque de respect pour ses collègues. Merci à vous!

DES RÉUNIONS SAINES

Un principe de leadership en matière de réunions saines est celui-ci : « Je prends ma place, rien que ma place, toute ma place. » C'est une invitation au leadership en pleine conscience des autres et de leur apport aux travaux du groupe. C'est également un rappel à faire à certaines personnes du groupe – celles qui viennent d'arriver, les plus jeunes et les plus tranquilles qui pourraient avoir besoin qu'on leur fasse une place, surtout au début de leur mandat. « Albert, on ne t'a pas encore entendu sur ce sujet, voulais-tu faire une intervention? » Enfin, c'est un rappel qu'on ne peut être responsable que de soi-même et qu'on ne peut vraiment influencer qu'en ayant le comportement qu'on voudrait que les autres adoptent.

DES COMMUNICATIONS EFFICACES

En sachant que la communication est au centre de vos responsabilités comme conseil d'école ou comité de participation des parents, vous voudrez peut-être développer la capacité de votre regroupement sur ce plan. Pourquoi ne pas recruter de nouveaux membres avec un intérêt pour les communications? Apprenez à connaître les parents « influenceurs » : voyez qui participe à vos activités, pose des questions sur Facebook. Si cette personne n'est pas déjà dans votre regroupement, aurait-elle le goût de se joindre à vous comme « responsable des communications »?

DE LA PRISE DE PAROLE EN TANT QUE REPRÉSENTANT·E

Il n'est pas nécessaire de penser ce qu'on dit, mais il faut penser à ce qu'on dit : c'est plus difficile.

– Jules Renard

Contrairement à ce que disait l'auteur français Jules Renard, il faut penser ce qu'on dit ET penser à ce qu'on va dire. Ce sera meilleur si on reste authentique!

Vous aimeriez que prendre la parole soit plus facile pour vous? C'est un domaine où la pratique est le seul remède, qu'on passe par les Toastmasters ou qu'on pratique son texte devant un miroir.

Exemple : Plusieurs d'entre nous parlent une langue (parfois deux) à la maison et une autre au travail. Être bilingue ou trilingue, c'est fantastique, mais parfois le cerveau est fatigué et ça nous joue des tours.

Astuces : Vous ne savez jamais quelle langue prendra le dessus quand viendra le temps de vous exprimer devant un groupe?

Si vous savez que vous devez vous exprimer en français dans une réunion importante en soirée, vivez en français toute la journée. Par exemple, mettez la radio en français dans votre bureau ou dans l'auto.

Si vous devez lire un texte ou parler à partir de vos notes, relisez le texte à voix haute plusieurs fois. Tout ça pour vous imprégner des sonorités de notre belle langue.

Écrivez ce que vous allez dire et relisez souvent en retenant bien les éléments principaux du message. Une fois sur place, faites-vous confiance et livrez votre message sans vos feuilles. Allez-y : vous avez toute la préparation nécessaire!

Conclusion

Le leadership parental en contexte bénévole est un rôle exigeant, mais profondément enrichissant. Ce module vous a permis de mieux comprendre les fondations d'un leadership en confiance : déconstruire les croyances limitantes, développer des relations authentiques, naviguer parmi les défis avec résilience et cultiver une communication transparente.

En intégrant ces outils et ces réflexions dans votre quotidien, vous n'êtes pas seulement en train de vous améliorer en tant que leader. Vous montrez également un exemple puissant à vos enfants, à votre équipe et à votre communauté. En assumant votre rôle avec courage, humilité et curiosité, vous inspirez les autres à faire de même.

Quelques étapes concrètes pour continuer :

1. Clarifiez votre rôle et vos intentions
*Que souhaitez-vous accomplir dans votre rôle de parent-leader?
Quels sont les besoins prioritaires de votre équipe?*
2. Pratiquez les outils explorés dans ce module
*Respirez, recadrez vos pensées, posez des questions ouvertes.
Testez une technique à la fois et observez l'impact.*
3. Impliquez les autres
Le leadership, c'est aussi savoir partager. Impliquez les membres de votre équipe dans les décisions et déléguez pour encourager leur engagement.
4. Restez curieux·se et flexible
Chaque défi est une opportunité d'apprendre, d'innover et de renforcer votre leadership.

Le leadership n'est pas un statut, mais une dynamique. Ce n'est pas un fardeau, mais une opportunité. En prenant soin de vous, en valorisant les autres et en gardant votre mission au centre, vous deviendrez une source d'inspiration durable.

Alors, prenez votre place avec confiance, toute votre place, rien que votre place, et avancez avec sérénité!

BAILLEUR DE FONDS DU MODULE 8

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada

MOT DE LA FIN : CE QUE NOS MODULES SONT ET NE SONT PAS

Nos modules ont été conçus pour vous appuyer dans votre travail et servir de complément aux documents officiels existants. Ils ne les remplacent pas.

Le ministère de l'Éducation de l'Ontario a mis en place des politiques et des guides pour encadrer le travail des conseils d'école et celui des membres des comités de participation des parents (CPP) :

- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/>
- <http://edu.gov.on.ca/fre/general/elemsec/council/councilf02.pdf>
- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/teachers/HandbookPICFr.pdf>
- http://www.edu.gov.on.ca/eng/teachers/PIC_FR.pdf
- http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/involvement/FS_PE_PolicyFr.pdf
- <http://www.edu.gov.on.ca/fre/parents/runPIC.html>

De plus, votre conseil scolaire a aussi créé des politiques portant sur vos regroupements.

Il est important de vous familiariser avec ces documents et de savoir ce qui s'y trouve pour bien orienter votre travail. La direction de votre école pourra également vous guider sur les outils produits par l'école elle-même.

Ce que nous vous offrons dans nos modules, ce sont des principes et des conseils pratiques qui vous permettront de voir à l'essentiel, tout en évitant les pièges les plus courants.



Nos modules ont été élaborés au printemps 2020, pendant le confinement décrété en raison de la Covid 19.

Il est possible que cette pandémie transforme la façon dont l'école est organisée pour transmettre des connaissances aux enfants ainsi que la façon dont les personnes travaillent ensemble.

Nous faisons le pari que cette période de confinement est temporaire et que nous pourrions nous retrouver en personne sous peu. C'est pourquoi nos modules ont une saveur résolument « pré-pandémique ».

Toutefois, en tenant compte de ce contexte particulier, les modules se terminent avec un conseil pour la mise en œuvre du module dans un environnement virtuel où l'on a recours à une plateforme ou à un outil technologique pour faciliter l'utilisation de nos quatre éléments.