

LEADERSHIP PARTAGÉ, GOUVERNANCE ET MOBILISATION DES ACTEURS

Comment maintenir la mobilisation dans le temps? Comment garder le cap sur nos intentions de changement ? Quand partager ou conserver le leadership ? Comment installer une gouvernance optimale ? Deux webinaires sur ces sujets proposent des apports théoriques et des moments réflexifs, animés par Maïa Poulin, conseillère en développement collectif chez Niska.

Mobilisation des acteurs

La construction d'une identité partagée permet de passer d'un collectif d'acteurs (le « je ») à un acteur collectif (le « nous »). Prendre le temps de construire le « nous » avant la mise en œuvre d'un projet commun s'avère une stratégie gagnante.

En mettant le focus comme collectif sur la logique des changements souhaités avant la logique d'objectifs et de plans d'action, on bénéficie d'une marge de manœuvre qui permet de rester agile selon la mouvance du contexte.

Quelques facteurs de réussite afin de maintenir la mobilisation dans le temps:

- Améliorer notre compréhension des enjeux sociaux;
- Vivre des expériences concrètes de réussite;
- Reconnaître la contribution de chaque acteur du collectif aux changements;
- Faire preuve d'humilité en tant qu'acteur contribuant à un système complexe;
- Se rappeler que développer une intelligence collective constitue en soi un impact;
- Miser sur un déclencheur fort;
- Rallier les intérêts de chacun à la raison d'être de la mobilisation;
- S'appuyer sur l'appartenance au groupe.

Pour conserver le cap sur l'intention de changement souhaité, on suggère de:

- La formaliser;
- L'animer;
- L'actualiser.

Leadership

Le type de leadership nécessaire pour maintenir une mobilisation demande quatre compétences essentielles (Alain Duluc, 2017):

- Mobiliser;
- Fédérer;
- Donner le cap;
- Communiquer.

La posture des personnes en position de leadership sera influencée par des facteurs relevant à la fois des dimensions personnelle, professionnelle et institutionnelle. Des exemples de postures qui favorisent un leadership partagé sont celles de pédagogue, de fédérateur, de concepteur ou d'entrepreneur.

Gouvernance

La gouvernance est la mécanique de fonctionnement d'une mobilisation, en vue de faire émerger et soutenir le leadership partagé. Ce dernier peut se vivre avec différentes intensités de partage. Par exemple, le principe de circularité permet aux partenaires d'agir à la fois comme acteur et auteur de la structure.

Cinq concepts/références à la base de nouveaux styles de gouvernance sont présentés dans le PPT. Dans un contexte d'intersectorialité, ces approches sont possibles à la condition que tous se commettent et fassent preuve d'autoresponsabilisation élevée. De plus, la gestion des tensions est primordiale au sein des collectifs.

RÉFÉRENCES UTILES

À consulter en ligne au www.rqds.org/outils/

- <https://niska.coop/>
- [Présentation de Niska](#)
- <https://www.dunod.com/livres-alain-duluc>
- <https://chairecacis-outilinteractif.org/>
- [Édith Luc, Le secret des grandes équipes : le leadership partagé, PUM, 2019](#)
- [Edith Luc, La pratique du leadership partagé : une stratégie gagnante, PUM, 2013](#)
- [Site web du RQDS](#)