



World Association
of Girl Guides
and Girl Scouts

Association mondiale
des Guides et des
Eclaireuses

Asociación
Mundial de las
Guías Scouts

Documentation
de l'**A M G E**
sur le Leadership

Développement personnel

Développement personnel

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	4
2. "MOI-MÊME" EN TANT QUE RESPONSABLE	6
3. MON PLEIN POTENTIEL	8
3.1 Perception	9
3.2 L'apprentissage	10
3.3 L'intelligence	12
3.4 La créativité	13
3.5 La cognition	13
4. ESTIME DE SOI	15
4.1 Se sentir bien	16
4.2 Conseils pour renforcer et maintenir une haute estime de soi	17
4.3 Je suis moi	18
5. MOTIVATION	20
5.1 Flow	22
5.2 Affirmations positives	23
6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES	24
7. COMPÉTENCES PERSONNELLES & INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE	30
8. VALEURS VIVANTES	37
8.1 Définitions	37
8.2 The importance of values	38
8.3 Universal values	38
8.4 Aligning our values	39
9. RENFORCER ET MAINTENIR LA CONFIANCE ET LE RESPECT	40
10. DÉFINIR SES OBJECTIFS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS	42
10.1 Pourquoi définir des buts	42
10.2 Définir des objectifs selon la méthode SMART	44
10.3 Utiliser des cibles pour améliorer ma performance – en tant que responsable	45
10.4 Outils pour fixer un but	47
10.5 Dix étapes pour fixer des buts	47
ANNEXES	
ANNEXE 1: EXERCICES INDIVIDUELS	49
ANNEXE 2: ACTIVITÉS DE GROUPES	87
ANNEXE 3: BIBLIOGRAPHIE	99

1. INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Récemment, le magazine Time a publié un article intitulé "Qu'est-ce qui ne tourne pas rond dans le monde aujourd'hui?" et la réponse la plus brève qui fut publiée dans la rubrique du courrier des lecteurs a été, Moi! Ceci nous amène à vous conter une petite histoire qui transmet le même message dans un contexte très différent.

C'était au tour d'un père de s'occuper de sa petite fille en l'absence de son épouse qui était au travail. Cette journée l'inquiétait un peu car il devait terminer un travail tout en surveillant sa fille. Il cherchait donc des idées et une activité qui tiendrait sa fille occupée aussi longtemps que possible.

Il prit un vieux livre et en le feuilletant, il tomba sur une carte du monde. Eurêka! Il pensait avoir trouvé le parfait exercice. Il arracha donc la page du livre, la déchira en petits morceaux et la donna à sa fille pour qu'elle l'utilise comme un puzzle. Il pensait ainsi être tranquille pendant les deux prochaines heures.

Quelle ne fut pas sa surprise quand la petite fille revint vers lui 30 minutes plus tard ... en lui présentant une carte complète. Il lui demanda alors comment elle avait fait cela aussi vite... et celle-ci lui répondit: "Oh papa, il y avait la photo d'un homme sur le verso, et j'ai recollé les morceaux de l'homme et le monde a repris sa forme."

Cela rejoint la philosophie à laquelle adhère l'Association mondiale des Guides et des Éclaireuses. Nous sommes convaincues qu'en permettant à chacun de nos 10 millions de membres de découvrir leur potentiel et de devenir des citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités, nous pouvons avoir un impact sur le monde et l'arranger!

La mission de l'AMGE est de permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes du monde, conscientes de leurs responsabilités. S'engager et donner aux filles et aux jeunes femmes les moyens d'acquérir des compétences, de développer une attitude et une perspective positives, de prendre des initiatives pour susciter le changement social et le réaliser.

L'AMGE est fière de la méthode de travail que nous utilisons – la "méthode du Guidisme/Scoutisme féminin" – une méthode qui a fait ses preuves au cours des 100 dernières années. Le développement personnel systématique et progressif de chaque guide ou éclaireuse représente une part importante du programme éducatif que met en œuvre chaque Organisation membre:

Le Mouvement montre le chemin qui mène à différents boulevards d'exploration, et les Guides et les Éclaireuses choisissent leur propre chemin. Elles progressent dans les activités qu'elles ont choisies, à leur propre rythme, en exerçant leur motivation propre et la liberté de choix. C'est de cette manière que les Guides et les Éclaireuses avancent individuellement, tout en apprenant à interagir positivement au sein d'un groupe, en développant leurs propres imagination et créativité.

(Guidisme/Scoutisme féminin: Un mouvement passionnant, 3ème éd. 1997)

Développer son potentiel commence par la découverte de soi. L'idée même de la découverte de soi est un phénomène très intéressant, puisque que la personne va révéler quelque chose qu'elle ignorait déjà posséder. Vous recelez un potentiel et le Guidisme/Scoutisme féminin fournit la plateforme qui permet cette découverte de soi pour chacune d'entre vous.

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

1. INTRODUCTION AU DÉVELOPPEMENT PERSONNEL (suite)

Développement personnel – un composant du développement du leadership

*“Pourquoi se concentrer sur notre propre personne alors que nous devrions acquérir des connaissances? J’ai compris pourquoi cette méthode a été choisie, **car tout d’abord on doit avoir sa propre direction afin de pouvoir diriger les autres.**”*

(Participante, Atelier pour la formation des facilitatrices au PDLA)

Le leadership se reflète dans les comportements et les compétences, mais avant tout, le leadership dépend des personnes qui le mettent en œuvre. Il se rapporte aux activités et au contexte, à la situation du moment quand vous êtes dirigée et que vous agissez en tant que responsable, mais l’approche adoptée pour sa mise en œuvre par les différents individus aura aussi une grande influence.

Ainsi, une responsable doit d’abord définir sa propre orientation. Cela indique que vous savez qui vous êtes, que vous avez pris conscience de votre personnalité et de vos comportements, et que vous vous respectez en tant que personne avec ses compétences et ses limites.

En explorant vos propres actions, vous mettez en œuvre votre propre leadership, pour vous et auprès d’autres que vous connaissez ou non.

Nous allons donc en premier lieu aborder le leadership individuel – le développement personnel.

“Pour diriger les autres, j’ai besoin de définir ma propre direction, et pour cela, j’ai besoin de me connaître”, ceci constitue l’élément essentiel de ce module qui couvre les différents aspects de l’individu et de la personnalité :

- Moi-même
- Estime de soi
- Motivation
- Réactions – et un comportement assertif.

Des sections spécifiques dans ce module sont consacrées à ‘moi en tant que responsable’ et ‘moi en tant qu’apprenant’, incluant les valeurs, le potentiel, les compétences, les types d’intelligence et les émotions, des points résumés dans une section traitant de la détermination des objectifs personnels.

2. "MOI" EN TANT QUE RESPONSABLE

Êtes-vous aujourd'hui une responsable? Serez-vous une responsable demain? Pour répondre à ces questions, il faut avoir une vision assez claire des caractéristiques qui nous définissent le mieux - et déterminer comment elles se comparent à celles qui définissent le mieux une responsable. Notre première réflexion concernera donc le regard que nous portons sur nous-mêmes.

L'idée du "moi" repose sur la perception que nous avons de nos qualités personnelles, et qui souvent, mais pas toujours, est basée sur les comparaisons que nous faisons entre nous-mêmes et les autres. Cependant, étant donné la diversité des rôles et des situations que vivent les individus au cours de leur vie, leur connaissance de soi s'appuie sur l'existence d'une multitude de rôles, d'activités et de relations - ainsi de multiples "moi" actifs peuvent exister dans différentes situations sociales et suivant les rôles, les groupes et les relations dans la société, des pensées, des sentiments et des comportements différents vont émerger. Malgré cela, la plupart des gens choisissent quelques caractéristiques essentielles pour se décrire de façon unique et définir un "moi" unique en ces termes.

Bien que dans toutes les cultures les individus recherchent **cette cohérence du moi**, la vision de ce que représente le "moi" diffère à travers les cultures. Dans les cultures individualistes (typiquement les sociétés "occidentales"), l'accent est mis sur les caractéristiques individuelles alors que dans les cultures interdépendantes, les rôles sociaux sont plus importants. Toutefois, dans l'ensemble des cultures, la connaissance de soi nous permet d'identifier les situations qui sont acceptables pour nous et celles que nous devons éviter. On note que dans la plupart des cultures, les individus tendent à s'imprégner de la situation où ils se trouvent, en adaptant leur propre comportement, mais qu'ils perçoivent les comportements d'autrui comme motivés par des caractéristiques internes, indépendamment de leur situation.

Ainsi vous pouvez porter un regard sur vous-même et votre leadership personnel selon différentes perspectives: comme vous avez observé les responsables qui ont déjà croisé votre chemin, ou selon la perspective de celles qui dirigent ou de pairs responsables, etc...

Huit principes clés du leadership sont identifiés pour développer des qualités de leadership. Ces principes sont les suivants

- vision
- confiance
- participation
- apprentissage
- diversité
- créativité
- intégrité
- communauté



exercice individuel 2.1



MOI EN TANT QUE RESPONSABLE – "LE MOI COHÉRENT"

puis réfléchissez aux sujets de discussion ci-dessous.

¹ From *Leading People* by Rosen and Brown. Penguin 1997

Développement personnel

2. "MOI" EN TANT QUE RESPONSABLE (suite)



1. Pouvez-vous facilement reconnaître vos propres qualités de leadership? Est-ce plus facile de déceler les qualités de leadership chez les autres? Merci de donner des exemples qui confirmeront vos idées.
2. Dans quelle mesure notre capacité à reconnaître les qualités de leadership en nous et chez les autres change-t-elle si nos perspectives sur le leadership évoluent, passant de "responsable en tant que héros" à "responsable en tant que bâtisseur de la relation" (cf. module "Comprendre le leadership")?
3. Pensez-vous que l'AMGE est une organisation qui favorise le renforcement du leadership?



exercice individuel 2.2



MA PREMIÈRE EXPÉRIENCE EN TANT QUE RESPONSABLE

Vous pouvez aussi réaliser l'activité 2 "Ma vie jusqu'à présent" de la trousse d'outils Le Droit d'être moi (Nos Droits, Nos Responsabilités. www.waggsworld.org/resources).



exercice collectif 2.A



ENTRETIEN RELATIF À LA CONNAISSANCE DE SOI

Journal d'apprentissage

3. MON PLEIN POTENTIEL

La Mission de l'AMGE est de permettre aux filles et aux jeunes femmes de développer pleinement leur potentiel de citoyennes mondiales, conscientes de leurs responsabilités.

Votre potentiel correspond aux aptitudes naturelles ou aux qualités qui peuvent être développées. Votre potentiel peut se définir comme

- des connaissances – que vous souhaitez approfondir
- une aptitude ou une compétence– que vous pourriez développer davantage
- une motivation et un intérêt pour quelque chose
- Un talent – à développer

Votre potentiel est lié à vos compétences et vos intelligences et dépend de ce qui vous intéresse et vous motive. D'autres personnes et votre situation personnelle vont influencer le champ de vos possibilités en vue de la réalisation de votre plein potentiel – mais en premier lieu, vous devez personnellement prendre conscience de votre potentiel et vouloir le développer.

La Mission de l'AMGE indique que vous œuvrez non seulement au développement de votre potentiel, mais que cette démarche s'opère dans un contexte international promouvant la croissance de filles et de jeunes femmes responsables.

ALLER A

exercice individuel 3.1

Individuel

MON POTENTIEL – STATUT & DÉVELOPPEMENT

Discussion

DÉVELOPPER SON POTENTIEL

- *Quel potentiel souhaitez-vous développer davantage*
- *Dans votre vie de guide/éclaireuse?*
- *Dans le cadre de votre éducation ou votre carrière?*
- *Dans le cadre de votre vie privée/de famille?*
- *Dans le cadre d'une autre activité de loisirs?*

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

3.1 Perception

Nous ne percevons pas le monde tel qu'il est, mais tels que nous sommes nous-mêmes.

Les individus sont différents, non seulement dans leur comportement mais dans la manière dont ils s'expriment – ils observent, perçoivent et pensent différemment, et c'est là où résident essentiellement les différences de modes d'expression.

Quand nous observons le monde qui nous entoure ainsi que notre propre personne, nous utilisons nos sens: la vue (yeux), l'ouïe (oreilles), l'odorat (nez), le goût (bouche) et le toucher (corps). En relation avec ces cinq sens, nous parlons souvent d'un 6ème sens – notre empathie.

La plupart des individus privilégient un sens primaire qu'ils utilisent pour observer, et qui s'exprime aussi à travers leur communication et leur comportement.

Par exemple, le récit d'une histoire peut provoquer des réactions de ce type :

"Je vois bien la situation, c'est clair"

"J'entends bien que c'est passionnant"

"J'éprouve une sensation de repos"

Dans le monde animal, de nombreuses espèces détectent mieux les odeurs que nous, les êtres humains – mais les chercheurs affirment qu'un enfant reconnaît l'odeur de sa mère – et ce sens de l'observation est conservé tout au long de la vie.

La théorie de la Programmation neuro-linguistique (PNL) s'intéresse aux sens en tant que systèmes représentatifs de nos méthodes et de nos canaux de communication privilégiés.

Quelqu'un qualifié de 'visuel' – apprécie les supports imagés et utilisent souvent des métaphores.

Quelqu'un qualifié d' 'd'auditif' – privilégie l'écoute, communique bien par la parole et aime les sons.

Les kinesthésiques – privilégient les sensations tactiles pour organiser leur expérience et y accéder.

Discussion

DIFFÉRENTES PERCEPTIONS ET LE PRINCIPE DE L'AMGE

Comment préférez-vous obtenir de nouvelles connaissances et informations :

- En lisant un manuel?
- En regardant des photos?
- En écoutant une autre personne vous raconter quelque chose – sans support visuel?
- En observant une personne qui vous montre quelque chose?
- En essayant par vous-même – et en évaluant les résultats ensuite?

Donnez des exemples de perceptions différentes par le biais de ces canaux – et d'autres moyens..

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

3.2. L'apprentissage

Notre mode d'apprentissage est lié à notre perception- notre style d'apprentissage privilégié.

Apprendre les résultats- en mode conscient ou inconscient – de l'acquisition de savoirs, de compétences ou d'attitudes.

Apprendre doit donner lieu à un changement de comportement, basé sur l'accomplissement.

On considère qu'un processus d'apprentissage qui ne suscite aucun changement comportemental est un acte 'silencieux' dans la mesure où cela ne profite à personne d'autre qu'à l'apprenant.

Tout au long de notre vie, nous continuons d'apprendre, et en tant que responsable, vous êtes à la fois en position d'apprenant et d'enseignant (en montrant l'exemple aux autres), mais ce que l'apprenant acquiert tient à sa capacité à et au mode d'apprentissage, plus qu'à la performance.

« On ne peut pas apprendre à l'autre, on peut simplement l'aider à découvrir par lui-même. »

Galileo Galilei, 1564-1642

(Citation- Introduction aux Lignes directrices de l'AMGE en matière de formation)

Il existe de nombreuses théories concernant les styles d'apprentissage, et la plupart sont liées aux différentes théories de la personnalité et de la communication. Parmi les plus récentes, on trouve les 21 différents styles d'apprentissage selon Dunn & Dunn², et les styles d'apprentissage associés aux différentes intelligences (Gardner, cf. section suivante).

La conception des styles d'apprentissage utilisés par Honey et Mumford³ s'inspire du modèle de Kolb qui définit l'apprentissage comme un cycle d'apprentissage expérientiel comprenant 4 phases différentes au cours du processus d'apprentissage :

- Expérience concrète d'une action/idée
- Observation de façon réfléchie
- Conceptualisation abstraite et théorique
- Mise en application de l'action/idée pour observer les résultats

Basé sur le résultat, l'apprenant peut alors de nouveau se déplacer autour du cercle, sauter dans n'importe quelle partie de celui-ci et renoncer ensuite quand ils décident que le processus a été réussi (c'est-à-dire lorsqu'ils ont appris la tâche ou la matière).

² Dunn, R., K., & Price, G.E. (1984). *Learning style inventory*. Lawrence, KS, USA: Price Systems

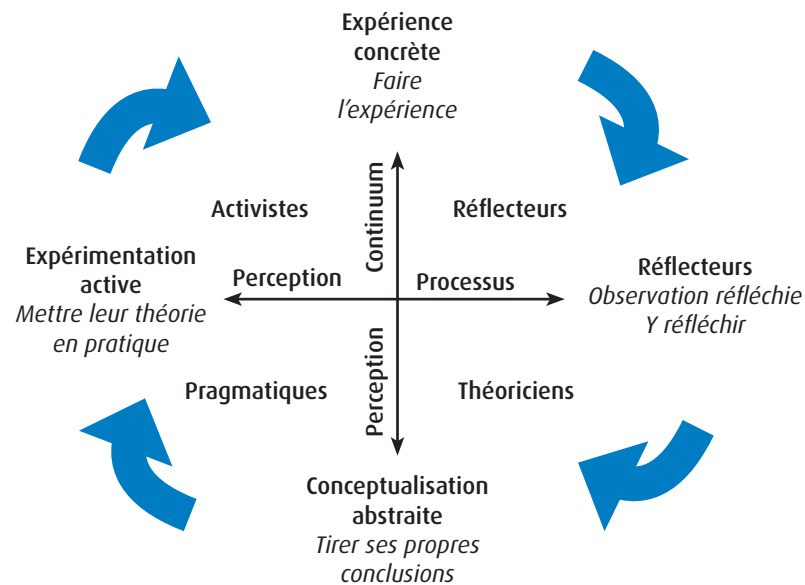
³ Honey, P. & Mumford, A. (2000). *The Learning styles helper's guide*. Maidenhead: Peter Honey Publications Ltd.

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

Leur modèle se présente ainsi :



- Style réfléchi – préfère apprendre à partir d'activités exigeant de réfléchir, d'analyser et de pondérer une quantité d'informations (apprécie le temps de la réflexion). Aime utiliser les revues et la méthode du 'remue méninges'. Les lectures sont utiles si elles fournissent des explications et des analyses spécialisées.
- Style théoricien – préfère une démarche progressive pour traiter les problèmes. Apprécie les conférences, les analogies, les systèmes, les études de cas et les modèles. Discuter avec des spécialistes ne s'avère pas utile généralement.
- Style pragmatique – préfère mettre en pratique de nouvelles connaissances et observer les résultats dans la vie réelle. Apprécie les structures comme les laboratoires, le travail sur le terrain et les observations. Apprécie le feedback, le coaching, et des activités où il y a des liens évidents entre une méthodologie pratique et un problème.
- Style actif – préfère les défis que posent de nouvelles expériences, l'engagement avec d'autres, les assimilations et les jeux de rôle. Aime tout ce qui est nouveau, les résolutions de problèmes et les discussions en petit groupe.

Discussion

APPRENDRE EN FAISANT

- Quels liens pouvez-vous établir entre le principe fondamental du Guidisme/Scoutisme féminin: 'Apprendre en faisant' et les différentes méthodes et styles d'apprentissage individuels?
- Merci de donner des exemples issus de votre vie quotidienne dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin.

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

3.3 L'intelligence

L'intelligence est l'ensemble des facultés mentales permettant de comprendre les faits et les choses, d'apprendre et de réfléchir – et l'aptitude à relier vos connaissances et comprendre pour organiser le réel.

Howard Gardner (1999) défend l'idée selon laquelle plusieurs types d'intelligence coexistent chez l'homme plutôt qu'une seule intelligence générale qui est la base de la réalisation de toutes les tâches.

Gardner suggère que différentes cultures mettent plus en valeur certaines formes d'intelligence par rapport à d'autres qu'ils minimisent.

Gardner rejoint la théorie traditionnelle en pensant qu'il n'existe pas qu'une seule forme d'intelligence générale mais plutôt des formes multiples et distinctes d'intelligences. Gardner distingue sept types d'intelligences (bien qu'il n'en limite pas le nombre)

1. l'intelligence linguistique
2. l'intelligence musicale
3. l'intelligence logico- mathématique
4. l'intelligence visio-spatiale
5. l'intelligence corporelle kinesthésique
6. l'intelligence interpersonnelle
7. l'intelligence intrapersonnelle

Il y ajoute éventuellement des formes d'intelligence 'possibles' qui sont:

8. l'intelligence naturaliste (aptitude à distinguer des schémas dans le milieu naturel – par ex. Darwin)
9. l'intelligence spirituelle – reconnaissance du spirituel
10. l'intelligence existentialiste – qui concerne le questionnement sur le sens et l'origine des choses

En allant sur internet, vous pourrez trouver plusieurs tests d'auto-évaluation des intelligences multiples selon Gardner – la plupart de ces tests mesurent les 7 types d'intelligence mentionnés ci-dessus.



exercice individuel 3.2



MES FORMES D'INTELLIGENCE



LES INTELLIGENCES MULTIPLES – LA FORCE D'UN GROUPE

Si vous partagez certains types d'intelligence qui ont été identifiés au sein de votre groupe, précisez ceux qui dominent chez vous et constituent vos forces?

Quelles formes d'intelligence se manifestent quand vous travaillez en groupe – et celles qui sont déficientes?

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

3.4 La créativité

La créativité est la capacité d'un individu ou d'un groupe à imaginer (en association avec les expériences, les compétences et les savoirs) pour créer de nouvelles idées et réaliser quelque chose de nouveau.

L'imagination, le rêve et l'intuition font partie de notre perception et sont liés au principe d'innovation, qui est à la base de tout développement.

Nous naissons avec un fort potentiel intuitif ou capacité d'innovation, mais au fur et à mesure que nous grandissons, expérimentons et développons notre pensée, une partie de ce potentiel reste terré en nous. Les jeux, les interprétations et le story telling (raconter des histoires) sont des techniques qui nous aident à développer notre créativité.

3.5 La cognition

Quelle est votre perception de vous-même et comment pouvez-vous décrire votre potentiel? Et comment les autres vous perçoivent-ils?

La **fenêtre de Johari** est un outil psychologique des sciences cognitives qui a été développé par Joseph Luft et Harry Ingham en 1955 aux États-Unis, et permet aux individus de rehausser leur degré de conscience afin d'améliorer la communication et leurs rapports interpersonnels. Cet outil est principalement utilisé dans les groupes d'entraide et dans l'entreprise comme un exercice heuristique.

Au cours de l'exercice, on donne à une personne une liste de 55 adjectifs parmi lesquels elle choisit cinq ou six adjectifs qui lui semblent décrire au mieux sa propre personnalité. On soumet ensuite cette même liste à d'autres du groupe et chacune choisit également cinq ou six adjectifs pour décrire cette personne. Les adjectifs choisis sont ensuite reportés sur une grille perceptuelle.

ALLER A

exercice collectif 3.A



FENÊTRE DE JOHARI

Discussion

REPRÉSENTATION DE LA FENÊTRE DE JOHARI

Lorsque vous regardez par votre fenêtre de Johari, vous pouvez essayer d'imaginer comment ce serait si vous alliez habiter dans une autre région du monde ou comment vos grand-parents -ou vos futurs enfants- décriraient votre personnalité.

Développement personnel

3. MON PLEIN POTENTIEL (suite)

Fenêtre de Johari

	Connu de moi	Inconnu de moi
Connu des autres	Zone publique	Zone aveugle
Inconnu des autres	Zone cachée	Zone inconnue

Journal d'apprentissage

[A large dotted-line rectangular box intended for journaling or reflection.]

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

4. ESTIME DE SOI

Quand on parle de l'estime de soi, on y associe d'autres thématiques :

- L'image de soi – la perception qu'une personne a d'elle-même – qui elle EST (émotion intérieure)
- L'estime de soi – l'appréciation et la valorisation des actions d'une personne– ce qu'elle FAIT (réaction externe et visible pour les autres)
- La valeur de soi – l'évaluation de sa propre personne

On peut dire que la valeur de soi est la somme de l'image de soi + l'estime de soi. Si les deux éléments ont une valeur positive, la valeur de soi est positive, et si l'un de ces éléments est faible, alors l'autre doit compenser pour que l'équilibre soit respecté.

L'image de soi doit être développée par la personne elle-même tandis que l'estime de soi peut être soumise à l'influence d'autrui.

La valeur que vous avez de vous-même et l'image de soi influencent vos attitudes, votre vision de la vie, vous-même et d'autres personnes et de ce fait aussi votre comportement. Finalement, votre qualité de vie repose sur la perception que vous avez de vous-même.

Votre estime de soi grandit quand vous sentez que vous êtes la personne que vous voulez être (identité) et quand vous réalisez les choses qui ont de l'importance pour vous (sens).



AGIR EN TANT QUE MODÈLE EN TOUTE CONSCIENCE

- Dans le contexte du Guidisme/Scoutisme féminin, comment traitez-vous les filles et les responsables?
- Vous préoccupez-vous de l'estime qu'elles ont pour elles-mêmes quand vous communiquez avec elles?
- Pensez-vous au jugement que suscite votre comportement et comment il peut influencer les personnes pour qui vous servez de modèle?
- Comment votre rôle de modèle s'applique t-il au principe fondamental "des jeunes dirigeant des jeunes"?
- Comment le système de patrouille, qui définit la patrouille comme un groupe d'individus égaux, encourage t-il l'estime de soi de chaque individu?

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

4. ESTIME DE SOI (suite)

4.1 Se sentir bien

*Dans cent ans, cela n'aura pas d'importance de savoir
Combien d'argent j'avais sur mon compte
Dans quelle maison j'habitais,
Ou quelle voiture je conduisais:
Mais le monde sera peut-être différent car
J'ai compté dans la vie d'un enfant.*

Nuestra Cabaña 2007

Comme chacun le sait, il est important de se sentir bien 'dans sa peau' pour apprécier pleinement les relations productives et positives avec ceux qui nous entourent, que ce soit à la maison, au travail ou pour profiter des bons moments. En général, ce "sentiment d'approbation de soi" se rapporte au concept de 'l'estime de soi'. Ce n'est pas la même chose que l'égoïsme, l'orgueil ou l'amour de soi (narcissisme). Cela indique que vous reconnaissez en vous la valeur d'un être humain unique avec sa valeur de soi unique. Ceci implique que vous portez un regard confiant sur vous-même, vos compétences et avez le sentiment de contrôler votre vie.

À l'inverse, une faible estime de soi suggère qu'une personne a le sentiment qu'elle a moins de valeur que d'autres, croit moins en ses capacités et est moins sûre d'elle que d'autres. Les individus manifestant un faible degré d'estime de soi sont probablement plus angoissés et doutent de leurs propres capacités ou compétences, et n'ont pas suffisamment confiance en eux pour penser qu'ils peuvent réaliser leur potentiel.

De nombreuses études suggèrent que c'est dès l'enfance que l'on développe une faible estime de soi et ce sentiment dépend largement de l'attitude et des actions des personnes qui jouent un rôle important durant cette première période de la vie. Il semble que l'image de soi commence à se dessiner durant la petite enfance, et qu'à l'âge de 7 ou 8 ans, elle est bien établie et influence nos opinions et nos comportements, et en particulier notre estime de soi.

Ceci ne veut pas dire que l'image de soi et l'estime de soi ne peuvent pas évoluer mais que cela peut s'avérer difficile même si nous le souhaitons. Une haute estime de soi pourra se développer grâce aux éloges reçus, au respect et aux influences positives stables autour de nous; une faible estime de soi sera le résultat de critiques constantes, de négligences, voire même de mauvais traitements.

On estime que lorsqu'un enfant a atteint l'âge de huit ans, il/elle aura été exposé(e) à environ 70 000 commentaires négatifs, par exemple, "tu ne seras jamais capable de le faire" ou encore "parce que c'est comme ça!". Si face à ce genre de discours négatif, il n'y a pas d'affirmations positives, il est évident qu'un enfant grandit en nourrissant très peu d'estime pour lui-même - et qu'il soit convaincu (ou nourrisse des doutes dans son subconscient) qu'il ne réussira jamais dans la vie.

Une faible estime de soi va nous conduire entre autres à construire une "matrice" pour la vie qui sera basée essentiellement sur la conviction que les expériences vécues pendant notre enfance sont la "norme" - en d'autres termes, "c'est ainsi que va le monde, et c'est ce que je peux en attendre".

Ainsi, devenus adultes, nous serons enclins à rechercher la compagnie de personnes qui vont confirmer ce sentiment de déficience. Par exemple, si nous avons été l'objet de critiques quand nous étions jeunes, il est fort probable que nous nous retrouvions face à un patron, un compagnon ou même un enfant qui ne cessent de critiquer tout ce que nous faisons. Puisque nous avons grandi en pensant qu'il est "normal" d'être traité ainsi par les autres, nous tolérons cet état de choses.

Toutefois, bien qu'il y ait une certaine part de vérité dans tout cela, de nombreuses approches visant à explorer l'estime de soi semblent contribuer davantage à renforcer les sentiments négatifs plutôt qu'à les réduire. Jetez un coup d'œil à l'exercice 2 et voyez comment nous pouvons traiter les questions liées à l'estime de soi d'une manière plus positive.

ALLER A

exercice individuel 4.1

Individuel

QUIZ DE L'ESTIME DE SOI- SOUS UN JOUR
POSITIF!

4. ESTIME DE SOI (suite)

4.2 Conseils pour renforcer et maintenir une haute estime de soi

Adopter consciemment des attitudes et un comportement positifs peut non seulement influencer votre estime personnelle mais avoir un impact sur votre entourage qui reconnaîtra systématiquement cette approche et imitera souvent votre comportement.

1. Gardez à l'esprit que vous êtes un être humain unique doté d'une valeur unique.
2. Considérez vos erreurs (et celles que font les autres!) comme des opportunités qui vous permettent d'apprendre et de grandir.
3. Utilisez des affirmations positives comme levier pour rehausser votre propre estime. Essayez de programmer votre esprit pour penser et formuler des affirmations positives en ce qui vous concerne. Servez-vous en pour méditer, et chaque jour, n'hésitez pas à les répéter. Des exemples d'affirmations positives sont proposés ci-dessous.
4. Acceptez les compliments avec reconnaissance. Les écarter ou les ignorer ne fait que renforcer le sentiment que vous ne les méritez pas ou que vous n'êtes pas digne de recevoir des éloges.
5. Nouez des relations avec des gens positifs qui vont vous soutenir. Les personnes que nous fréquentons ont une grande influence sur nos pensées, nos actions et notre comportement. Il n'est pas nécessaire de passer du temps avec des personnes qui n'encouragent pas votre valeur positive. Pour faire grandir l'estime de soi, il est crucial d'avoir une part active dans le choix de ses relations et d'éviter les personnes qui véhiculent des sentiments négatifs, et vous entourer de personnes qui, par leurs attitudes positives et leur soutien, vous valorisent.
6. Reconnaissez vos qualités positives et vos compétences. Apprenez à identifier et à affirmer vos nombreux atouts de façon régulière.
7. Apportez une contribution positive aux autres. En faisant cela, vous éprouverez vous-même un sentiment de valorisation, ce qui participera à accroître votre propre valeur et rehausser votre estime de soi.
8. Participez à des activités et des travaux que vous aimez. Très souvent, les individus qui ont une faible estime de soi abandonnent les activités qu'ils aiment le plus. Mettez tout en action pour vraiment apprécier votre rôle au sein du Guidisme/Scoutisme féminin et garantir qu'il va fournir autant d'opportunités pour réaffirmer votre propre valeur par le biais de ses valeurs uniques et ses processus

ALLER A

exercice individuel 4.2

Individuel

RENFORCER ET MAINTENIR LA CONFIANCE EN SOI

Quelques citations sur l'estime de soi.....

*"Avant de pouvoir se lier d'amitié avec quelqu'un d'autre, il faut être ami avec soi-même."
(Eleanor Roosevelt)*

"Apprendre à s'aimer, c'est le plus grand des amours" (Whitney Houston)

4. ESTIME DE SOI (suite)

Ne soyez pas comme les buffles

Quand il y avait encore des buffles en abondance en Amérique du nord, les chasseurs amérindiens avaient développé une certaine tactique pour chasser les troupeaux de buffles. Ce sont des bêtes qui généralement ne lèvent pas la tête quand ils se déplacent en groupe. En fait, si certaines bêtes effrayées dans un troupeau commencent à courir, le troupeau entier se met à foncer même si la plupart des buffles ignorent la raison qui les pousse à fuir.

Les chasseurs amérindiens avaient compris que s'ils pouvaient inciter quelques buffles à courir en direction d'une falaise, le troupeau tout entier irait se précipiter du haut de cette falaise. Ainsi les buffles suivaient le mouvement du groupe, de façon mécanique sans réfléchir –même si cela signifiait pour nombre d'entre eux une mort certaine.

Bien entendu, vous ne serez pas assez crédule pour suivre un tel exemple, mais il est bon de rappeler qu'il est facile d'arrêter de penser par soi-même. C'est facile, car vous n'en avez pas toujours conscience. Penser par soi-même demande un effort, et on peut facilement être amené à basculer de l'autre côté.

4.3 Je suis moi

"De par le monde, il n'y a personne qui soit exactement comme moi. Il y a des personnes qui me ressemblent pour certains points mais aucune ne me ressemble complètement et totalement. Ainsi, tout ce qui sort de moi, tout ce qui est produit par moi, est authentiquement moi car, moi seul, je l'ai choisi.

Je possède tout ce qui fait partie de Moi : mon corps y compris tout ce qu'il fait; mon esprit y compris toutes ses pensées et ses idées; mes yeux y compris toutes les images qu'ils peuvent voir et percevoir; mes émotions quoi qu'elles puissent être... peur, joie, frustration, amour, déception, colère, tristesse, excitation.; ma bouche et tous les mots qui sortent d'elle, qu'ils soient doux, courtois, rudes, corrects, incorrects ; ma voix forte ou douce et toutes mes actions, qu'elles soient pour les autres ou pour moi-même. Je reconnais mes folies, mes rêves, mes espoirs, mes craintes.

Je reconnais toutes mes réussites et tous mes succès, et toutes mes fautes et toutes mes erreurs.

Parce que je reconnais tout de moi, je peux lier intimement connaissance avec moi-même. En faisant cela, je peux m'aimer et être bien avec moi-même dans tous les lieux et à chaque instant. Je peux permettre à toutes les différentes parties me composant de collaborer et d'œuvrer pour mon bien-être et mon épanouissement.

Je sais qu'il y a des aspects de moi qui m'embarrassent, et d'autres aspects que je ne connais pas. Mais tant que je suis en amitié et en amour avec moi-même, je peux, courageusement et plein d'espoir, rechercher des solutions à mes embarras et des voies de découverte et de connaissance de moi-même.

Quelle que soit mon apparence et ma résonance, quoi que je dise ou fasse et quoi que je puisse penser et ressentir à un moment donné, cela est Moi. Cela est authentique et représente qui je suis et où j'en suis à ce moment précis de ma vie.

Quand, plus tard, j'analyse comment je suis apparu, qu'est-ce que j'ai dit et fait et comment j'ai pensé et ressenti, des parties de moi peuvent se déclarer inaptes ou inadéquates. Je peux mettre de côté ce qui est inadéquat et conserver ce qui prouve une adéquation, et inventer un nouveau sens pour ce qui apparaissait inadéquat.

Je peux voir, entendre, ressentir, penser, dire et faire. Je possède les moyens d'assurer ma survie, d'être proche des autres, d'être productif et de donner du sens au monde de personnes et de choses qui m'entourent. Je me reconnais et, ainsi, je peux me construire. Je suis Moi et je suis quelqu'un de bien!"

Virginia Satir

Virginia Satir fut l'une des psychothérapeutes les plus influentes de son temps et la fondatrice de la thérapie familiale. Elle a rédigé cette note en réponse à une jeune fille de 15 ans qui lui demandait "comment puis-je me préparer à mener une vie épanouissante?"

Développement personnel

4. ESTIME DE SOI (suite)

ALLER A

exercice collectif 4.A



LE VILAIN PETIT CANARD

Journal d'apprentissage

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

5. LA MOTIVATION

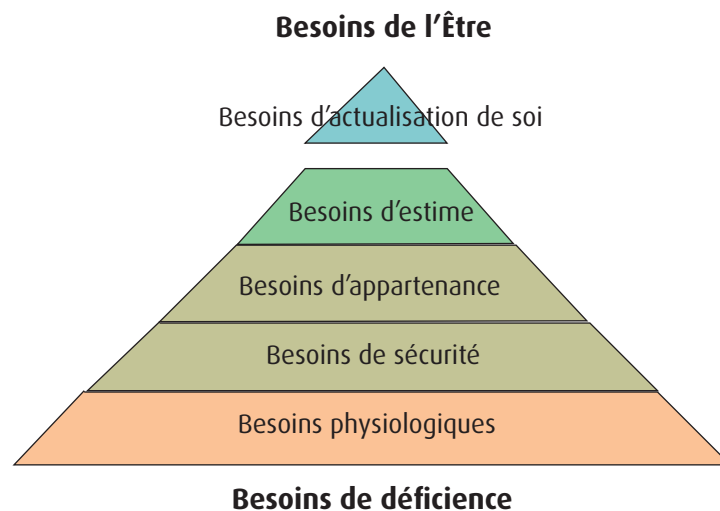
“Les seuls individus heureux que je connaisse sont ceux qui se mobilisent pour réaliser quelque chose qui leur semble important.”

Abraham Maslow

Qu'est-ce qui vous pousse à agir – et à réagir? Quelle est votre motivation, votre bouton de “mise en marche” ?

Abraham Maslow (1908 – 1970), a défini la motivation comme un levier qui permet à l'individu de satisfaire ses besoins.

Maslow a remarqué que certains besoins avaient préséance sur d'autres. Par exemple, si vous avez faim ou soif, vous chercherez probablement à assouvir votre soif en premier lieu. Après tout, vous pouvez vivre sans apport de nourriture pendant des semaines alors que vous ne pourrez pas vous passer d'eau plus de deux jours! La soif est un besoin “supérieur” à celui de la faim. Pareillement, si vous êtes très, très assoiffé mais que quelqu'un tente de vous étouffer et qu'il vous est impossible de respirer, qu'est-ce qui est le plus important? Votre besoin de respirer!



Maslow a développé cette idée et créé sa célèbre **hiérarchie des besoins**. Au-delà des besoins liés à la survie comme l'air, l'eau, la nourriture et le sexe, il a classé les besoins humains par ordre d'importance en cinq niveaux: les besoins physiologiques, les besoins de sécurité et de protection, les besoins d'amour et d'appartenance, les besoins d'estime et le besoin d'actualisation de soi, dans cet ordre. .

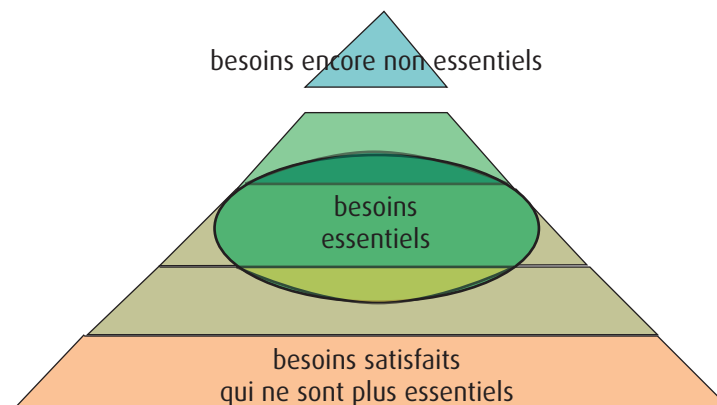
1. **Les besoins physiologiques**, tels que nourriture, vêtements, chaleur suffisante – ou les besoins primaires de survie.
2. **Les besoins de sécurité et de protection**. Lorsque les besoins physiologiques sont largement satisfaits, c'est là qu'intervient le second niveau de besoins. De plus en plus, vous aspirerez à des situations offrant sécurité, stabilité et protection. Vous aurez peut-être besoin de structures, d'ordre et de certaines limites.
3. **Les besoins d'amour et d'appartenance**. Lorsque les besoins physiologiques et de sécurité sont satisfaits dans l'ensemble, un troisième niveau apparaît. Vous ressentirez alors le besoin d'amitiés, d'un amour, d'enfants, de relations affectueuses en général, voire même un sens de la communauté.

5. LA MOTIVATION (suite)

4. **Les besoins d'estime.** Ensuite, nous commençons à rechercher un peu d'estime de soi. Maslow a identifié deux niveaux de besoins d'estime, de niveau inférieur et supérieur. Le niveau inférieur correspond au besoin du respect des autres, au besoin d'un statut, de célébrité, de gloire, de reconnaissance, d'attention, de réputation, d'appréciation, de dignité, voire même de domination.

La forme supérieure concerne le besoin lié au respect de soi, incluant des sentiments tels que la confiance, la compétence, l'accomplissement, la maîtrise, l'indépendance, et la liberté. Notez qu'il s'agit du niveau "supérieur" car contrairement au respect des autres, une fois que vous développez le respect de soi, c'est beaucoup plus difficile de le perdre!

Il nomme l'ensemble des quatre niveaux précédents comme les besoins de déficience ou D-besoins. Si vous n'avez pas assez de quelque chose – à savoir, si vous avez un manque – vous ressentez le besoin. Mais si vous avez tout ce dont vous avez besoin, vous ne ressentez plus rien! En d'autres termes, il n'y a plus de motivation de croissance. Ceci fut aussi indiqué par Frederick Herzberg qui fait la distinction entre les facteurs d'hygiène qui vous motivent (ce qui correspond environ aux trois niveaux inférieurs de la pyramide de Maslow) et les facteurs stimulants (aux deux niveaux supérieurs de la pyramide de Maslow).



Maslow considère que tous les besoins sont des éléments essentiels à la survie. Même l'amour et l'estime sont nécessaires au maintien de la santé. Il affirme que tous ces besoins sont encodés dans notre patrimoine génétique, pareils aux instincts.

En termes de développement global, nous cheminons à travers ces niveaux, un peu comme un parcours d'étapes. Pour les nouveaux-nés, c'est l'aspect physiologique qui prime essentiellement. Puis bientôt, le besoin de sécurité commence à se faire ressentir. Peu après, nous recherchons l'attention des autres et avons soif d'affection. Plus tard, nous voulons de l'estime. Notez, que cela arrive au cours des deux premières années!

Sous le stress ou quand notre survie est menacée, nous pouvons "régresser" vers un niveau inférieur. Quand les liens familiaux se délitent et que votre famille vous déserte, une seule chose compte alors à vos yeux, son amour.

Si des problèmes significatifs sont survenus au cours de votre développement – comme vivre une période d'extrême insécurité ou souffrir de la faim quand vous étiez enfant, ou de la perte d'un membre de notre famille causée par un divorce ou un décès, ou si vous avez été victime de négligence ou de maltraitance – il est possible que faisiez une "fixation" sur ce genre de besoins durant le reste de votre vie.

5. **L'actualisation de soi.** Maslow a utilisé une variété de termes pour définir ce niveau: il l'a désigné comme la motivation de la croissance (par opposition à la motivation de déficience), besoins de l'Être (ou E-besoins, par opposition aux D-besoins), et actualisation de soi.

Ils nourrissent en permanence le désir de réaliser les potentiels, "d'être tout ce que vous pouvez être." Ils vont favoriser la croissance du "vous" le plus complet – d'où l'expression, actualisation de soi.

Quand vous opérez en mode d'actualisation de soi, vous travaillez souvent plus dur, vous vous concentrez moins sur les besoins du niveau inférieur, et accomplissez plus que vous ne l'auriez imaginé. Vous vous sentez heureux, confiant – en d'autres mots, vous avez atteint un sommet de PERFORMANCE MAXIMALE ou EXPÉRIENCE MAXIMALE.


Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel


5. LA MOTIVATION (suite)

Bien que la théorie de Maslow ait souvent été sujet à controverse, elle demeure encore aujourd'hui un principe de base de la motivation.


Dans le module du PDLA "Équipes dirigeantes", vous pouvez en lire davantage sur la façon de motiver les autres..

ALLER A exercice individuel 5.1  **SATISFAIRE MES BESOINS!**


OU

ALLER A exercice individuel 5.2  **MON AMBITION – MA MOTIVATION DANS LE GUIDISME/SCOUTISME FÉMININ**

Continuez à

ALLER A exercice collectif 5.A  **DIFFÉRENTS BESOINS – DIFFÉRENTES MOTIVATIONS – DIFFÉRENTS INDIVIDUS**

OU

ALLER A exercice collectif 5.B  **PERFORMANCE MAXIMALE**



MASLOW ET LA MOTIVATION

Discutez de la validité de la théorie des besoins en toute circonstance et si elle s'applique aux quatre coins du monde.

5.1 Flow

L'état de flux (Flow) et l'expérience maximale sont deux réactions psychologiques liées. Quand vous vous passionnez pour quelque chose, vous découvrez que malgré les efforts intenses fournis, vous redoublez d'énergie, vous ne voyez pas le temps passer– et parfois même vous 'oubliez' vos besoins primaires tels que l'alimentation, le sommeil et le temps qu'il fait. On appelle ce phénomène le flux – alimenté par un 'stress positif' – qui vous pousse à donner votre maximum au point d'être vous-même surpris en voyant les résultats obtenus. Une performance maximale vient sans effort et quand vous n'y pensez pas.

Un autre état d'esprit qui est aussi lié à l'estime de soi, la motivation et le flux, est l'état de pleine conscience qui se caractérise par une prise de conscience vigilante de ses fonctions corporelles, de ses sentiments, du contenu de sa conscience, ou de cet état de conscience. La pleine conscience joue un rôle primordial dans la philosophie bouddhiste où il est affirmé que la conscience "juste" ou "totale" est un facteur essentiel pour la libération et l'éveil spirituel. Un des enseignements clé novateurs du Bouddha était que la méditation devait être associée à la pratique de la pleine conscience. Les techniques s'y rapportant sont de plus en plus employées dans la psychologie occidentale pour soulager les personnes qui souffrent de diverses conditions physiques et mentales.

Développement personnel

5. LA MOTIVATION (suite)

Discussion

FLUX (FLOW) ET MOTIVATION

- Réfléchissez à un moment où dans votre vie de guide/éclaireuse vous avez été en situation de FLUX – ou vous avez réussi une performance optimale.
 - Partagez avec votre voisine les circonstances de la situation
 - Discutez avec votre voisine si vous avez ensuite essayé de faire connaître à d'autres la même expérience
 - Comment pouvez-vous utiliser vos propres acquis dans le cadre de votre futur leadership?

5.2 Affirmations positives

Les affirmations positives sont des déclarations positives qui alimentent une pensée positive et vous aident à développer une attitude forte et positive dans l'existence. Une attitude positive est une énergie qui alimente la santé et le bonheur.

Discussion

MÉTAPHORE DE LEADER

Ci-dessous, vous trouverez quelques affirmations positives. Pensez-vous que ces affirmations sont appropriées à tous les âges et dans toutes les cultures et dites pourquoi, selon vous, elles le sont ou pas.

1. Qui vous êtes:

- Je suis forte
- Je suis spéciale
- Je suis unique

2. Qui vous serez :

- Je peux réaliser mes objectifs
- Je peux faire une différence dans le monde
- Je peux être tout ce que mon potentiel me permet de devenir

Ce que je vais faire :

- Je vais m'aimer
- Je vais sourire plus souvent
- Je vais mieux me connaître

Journal d'apprentissage

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES


Le combat de Gandhi pour l'indépendance de l'Inde, ainsi que la stratégie de communication et les actions qu'il a menées pour cela, sont un bon exemple d'assertivité. Il a organisé un mouvement qu'il appela "Satyagraha", suivant un principe de résistance à l'oppression par la non violence et la désobéissance civile de masse pour atteindre son objectif. Il n'a cessé de défendre auprès des Britanniques le droit des Indiens à se gouverner, peu importe ce que pensaient les Britanniques du peuple indien. Gandhi fut emprisonné plusieurs fois et dut souvent payer des amendes pour cause de subversion face au régime de la Couronne britannique. Il refusa toujours de payer ces amendes, disant qu'il avait le droit de dire ce qu'il pensait être juste. Après plusieurs décennies de lutte, l'Inde a gagné son indépendance.

La politique de réconciliation menée par Nelson Mandela en Afrique du Sud est un autre exemple de comportement assertif – une façon de traiter et de considérer chacun comme son égal avec des droits égaux.

De nombreux spécialistes du comportement ont suggéré que notre comportement à l'égard des autres peut être décrit de trois manières :


- Agressif,
- Passif/soumis, ou
- Assertif

Commencez par

ALLER A exercice collectif 6.A  **JOUR DE MARCHÉ**

ou

ALLER A exercice collectif 6.B  **COMPORTEMENT ASSERTIF**

ALLER A exercice individuel 6.1  **DÉFINIR LES COMPORTEMENTS DE TYPE AGRESSIF, PASSIF ET ASSERTIF**

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES (suite)

Voici quelques définitions pour votre réflexion.

COMPORTEMENT AGRESSIF:

C'est lorsque nous défendons nos propres droits tout en violant les droits d'une autre personne. Nous exprimons nos pensées, nos sentiments, nos émotions et nos idées de façon inadaptée et inappropriée, bien que nous soyons persuadés de la légitimité de notre vision des choses,

Moi > Toi

Un individu qui a ce comportement ignore le point de vue de l'autre, et en cas de conflit ou de confrontation, réagira par l'offensive. Un comportement agressif est perçu comme compétitif, avec pour but (soit implicite ou explicite) de "gagner". En général, l'individu va rabaisser les autres ou ignorer totalement leurs opinions, leurs souhaits, leurs sentiments et leurs droits. Le comportement agressif donnera lieu à des réactions disproportionnées, parfois accompagnées d'insultes, d'abus physiques et de formes d'intimidation. Un tel comportement cause de la souffrance, du ressentiment et un sentiment d'humiliation. Ses effets sont d'autant plus violents lorsque la victime de l'agression réagit de façon soumise ou passive.

COMPORTEMENT PASSIF OU SOUMIS:

C'est lorsque nous ne parvenons pas à défendre nos droits ou quand nous les faisons valoir de telle manière que les autres en font facilement abstraction et les ignorent. Nous exprimons nos pensées, nos sentiments et nos idées en nous réfugiant derrière des excuses et en adoptant une attitude réservée et effacée. Parfois, nous n'arrivons même pas à exprimer nos sentiments ou nos opinions.

Toi > Moi

Ce comportement engendre presque un effacement total de l'individu et en fait la cible idéale d'une personne de type agressif. Le comportement passif s'apparente parfois à un mode de "résignation" ou au désir de maintenir la paix autour de soi et de satisfaire tout un chacun ("tout pour une vie paisible"). La personne passive évitera toute confrontation et s'empressera d'être d'accord avec les autres. La personne hyper passive se considère comme une sorte de "victime" ou de "martyre" de la situation.

Il existe toutefois un autre aspect du comportement passif ou soumis; c'est ce qu'on nomme le type "passif/agressif" qui se manifeste quand une personne au comportement soumis adopte une attitude manipulatrice comme un moyen de coercition pour provoquer un sentiment de culpabilité chez l'autre.

COMPORTEMENT ASSERTIF (AFFIRMÉ):

En adoptant un tel comportement, nous faisons respecter nos droits tout en respectant ceux d'autrui. Nous exprimons notre point de vue de manière honnête, ouverte et directe et, en même temps, nous démontrons que nous avons une bonne compréhension de l'autre et que nous acceptons ses positions.

Toi = Moi

Une approche assertive implique un véritable respect de soi-même et d'autrui. La personne assertive est consciente de ses propres caractéristiques, positives ou négatives, et par principe accepte le fait que les autres auront aussi leurs propres caractéristiques.

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

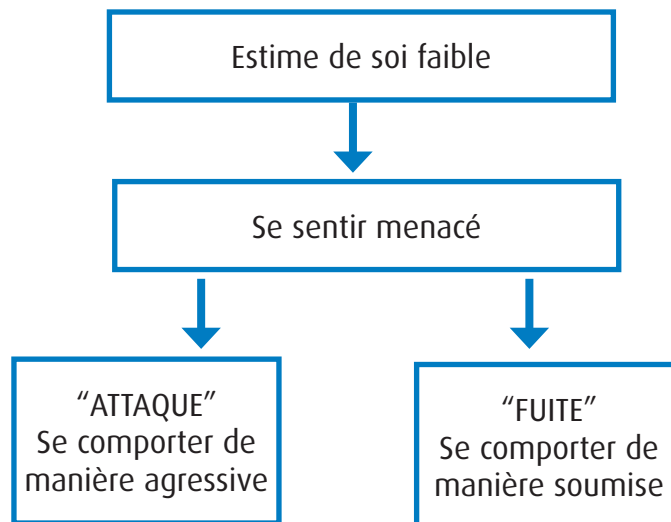
Développement personnel

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES (suite)

La personne assertive :

- ne ressent pas le besoin de rabaisser les autres, ni de gagner à tout prix;
- assume la responsabilité de ses propres choix et actions, sans faire de reproches aux autres;
- reconnaît les besoins d'autrui et demande de manière ouverte et directe à ce qu'ils soient satisfaits
- n'éprouve pas un sentiment de rejet quand ses besoins et ses demandes ne sont pas satisfaits
- a développé une estime de soi profondément enracinée qui n'est pas tributaire du regard approbateur d'autrui
- peut traiter les situations de façon appropriée, en tenant compte de ses propres sentiments et pensées.

Nous avons déjà vu dans la section précédente comment notre niveau d'estime de soi peut être influencé par certaines expériences vécues au cours de notre petite enfance. Nous pouvons maintenant examiner comment une faible estime de soi peut avoir une influence directe sur nos modes de comportements à l'égard d'autrui. On peut le schématiser ainsi:



L' "attaque" ou la "fuite" en tant que réactions face aux situations où nous percevons une menace, sont des comportements instinctifs et automatiques que nous partageons avec tous les autres êtres vivants. Ces comportements sont dictés par la partie primitive du cerveau. Mais en tant que créatures dotées d'un cerveau plus développé, nous pouvons répondre autrement que par l' "attaque" ou la "fuite"; nous pouvons apprendre à réagir différemment – selon un mode assertif.

L'estime de soi et le comportement assertif façonnent un "mode de conscience".
(Maslow, 1987)

Voici quelques éléments témoignant d'un 'mode de conscience' :

- Un sentiment de confiance et l'absence de sentiments d'anxiété et de doute de soi
- Aucune obsession vis-à-vis du succès et aucune crainte de l'échec
- Une absence de compétitivité, le but étant de participer agréablement et pleinement.

Les trois types de comportements: les messages sous-jacents

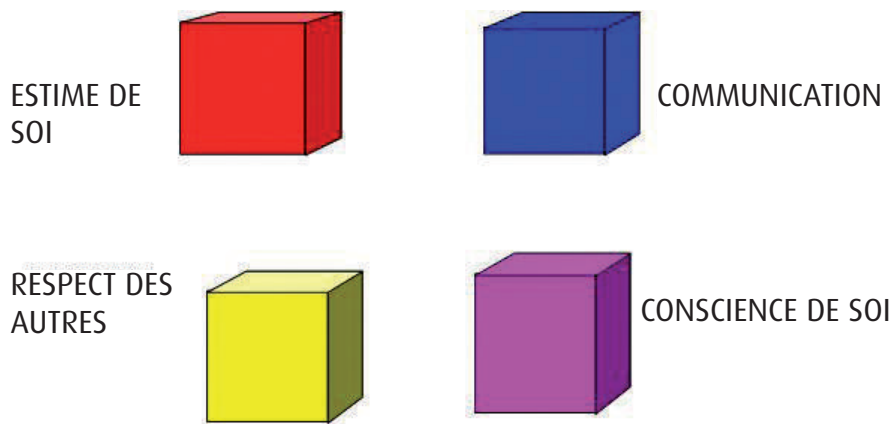
AGRESSIF:	"Je suis OK; tu n'es pas OK"
SOU MIS:	"tu es OK; je ne suis pas OK"
ASSERTIF:	"je suis OK; tu es OK"

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES (suite)

Le comportement assertif est représenté par quatre blocs de construction :



Chacun d'entre eux doit figurer dans l'équation pour permettre à la personne de réagir avec assertivité.

L'estime de soi c'est avoir une perception saine de sa propre valeur.

La communication implique d'être capable d'exprimer clairement et directement ce que nous ressentons, ou ce dont nous avons besoin dans une situation particulière.

La conscience de soi c'est d'abord comprendre nos sentiments dans une situation donnée, et reconnaître l'effet que notre comportement a sur les autres.

Le respect d'autrui sous-entend que si nous nous approprions des "droits" en adoptant un comportement assertif, alors ces mêmes droits appartiennent aussi aux autres. En d'autres termes, les droits vont de pair avec les responsabilités.

La trousse d'outils de l'AMGE sur nos Droits, Nos Responsabilités – que vous pouvez télécharger à partir du site web de l'AMGE www.waggsworld.org/resources - contient des informations et des exercices concernant les Droits de l'homme et les responsabilités qui y sont liées, et traitent tout particulièrement de:

- Le Droit d'être Moi
- Le Droit d'apprendre
- Le Droit d'être entendue
- Le Droit de travailler ensemble
- Le Droit d'être heureuse
- Le Droit de vivre en paix

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES (suite)

ALLER A

exercice individuel 6.2

Individuel

DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA PERSONNE ASSERTIVE

Allez à l'exercice 6.2: puis observez le tableau ci-dessous. Vous aurez peut-être inclus ce qui suit :

Droits d'une personne assertive	Responsabilités d'une personne assertive
<p>J'ai le droit de :</p> <ol style="list-style-type: none"> d'avoir et d'exprimer mes propres opinions et sentiments d'être écoutée et prise au sérieux d'établir mes propres valeurs, mes limites et mes priorités d'avoir mes propres besoins et désirs qui peuvent s'avérer différents de ceux des autres de demander ce que je veux de dire "Non" sans me sentir coupable ou devoir "payer" pour cela de garder ma dignité même si une autre personne se sent blessée ou est en colère d'être traitée avec respect de faire des erreurs de juger ma valeur personnelle et mes compétences d'expliquer ma position d'une manière qui me semble la plus appropriée de ne pas avoir à chercher des excuses ou de justifier mon comportement de décider (si on me demande ou si on me pousse à) s'il m'appartient de résoudre les problèmes d'autrui de demander des informations ou des clarifications de dire "Je ne sais pas" d'avoir ce pour quoi j'ai payé de changer 	<p>J'ai la responsabilité de :</p> <ol style="list-style-type: none"> d'accepter que les autres ont des sentiments et des opinions qu'ils ont le droit d'exprimer comme moi de parler distinctement, d'écouter les autres et de les prendre au sérieux de m'assurer que mes valeurs, mes limites et mes priorités ne portent pas préjudice à moi ou à autrui d'accepter les différences d'autrui d'accepter que les autres ont le droit de refuser et accepter leurs demandes de respecter le droit à la dignité d'autrui, et leur laisser la liberté de dire "Non" aussi bien que "Oui" d'accepter les sentiments d'autrui dans une situation donnée de traiter autrui avec respect de reconnaître mes erreurs, et d'apprendre de ces erreurs d'utiliser les informations et le feedback que je reçois des personnes que j'apprécie d'accepter comment les autres perçoivent leur position d'accepter que les autres ont le droit de ne pas aimer ou d'approuver mon comportement, et accepter qu'ils n'ont pas à se justifier de m'engager à résoudre mes propres problèmes et, le cas échéant, à résoudre les problèmes d'autrui d'utiliser les informations et agir selon les clarifications qui m'ont été transmises. Fournir des informations et des clarifications aux autres, quand on me le demande d'accepter le droit de l'autre à dire "Je ne sais pas" de fournir ce pour quoi on m'a payé d'utiliser mes ressources et mes capacités et permettre aux autres de se développer et de changer

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

6. COMPORTEMENT ASSERTIF POUR LES RESPONSABLES (suite)

En examinant ces définitions, il apparaît que le mode assertif soit le comportement à adopter. Toutefois, nous devons nous rappeler que les comportements de type agressif, assertif et passif évoluent sur le même continuum et la perception que les autres ont de nous sur ce continuum variera selon leur âge, leur personnalité et leur culture.

Ainsi, c'est non seulement notre mode de comportement mais la façon dont nous percevons le comportement qui est liée à l'idée que nous avons de nous-mêmes, influencée aussi par nos toutes premières expériences individuelles au sein de la famille et dans la communauté.

Par ailleurs, de nombreux penseurs et écrivains se sont demandé s'il existe après tout un "meilleur" style qui correspond à tous les contextes. Hofstede emploie les termes de masculinité et de féminité pour identifier jusqu'à quel point une culture apprécie l'assertivité ou le nurturing et le soutien social. Ces termes font aussi référence à la répartition des rôles socialement prédestinés pour les femmes et les hommes.

Hofstede classe aussi les pays et les régions comme le Japon et l'Amérique latine dans une catégorie où l'accent est mis sur les valeurs liées à l'assertivité, la gestion des tâches, et les accomplissements. Dans ces cultures, la division des rôles entre les sexes y est plus rigide et l'orientation culturelle est "vivre pour travailler". Dans des pays et des régions où la société est qualifiée de féminine comme la Scandinavie, la Thaïlande, et le Portugal, les valeurs de coopération, le soutien social, et la solidarité interpersonnelle avec ceux qui sont moins favorisés dominant, et l'éthique se traduit plus par "travailler pour vivre." Bien entendu, il est important de garder en mémoire que les valeurs liées au genre varient énormément à travers les cultures, et donc des éléments que l'on considère comme masculin dans une culture peuvent être qualifiés de féminin dans une autre.

Discussion

L'AMGE- UNE CULTURE FÉMININE – POURQUOI ET COMMENT ?

1. Êtes-vous d'accord avec la thèse de Hofstede sur la dimension culturelle liée au genre?
Merci de donner des exemples qui corroborent votre point de vue.
2. Comment pratiquez-vous le mode assertif dans vos activités de guide/éclaireuse et en tant que responsable?

Pour comprendre le coeur et l'esprit d'une personne, ne regarde pas ce qu'elle a déjà accompli, mais ce à quoi elle aspire.
Kahlil Gibran (Libanais)

"Nous ne recevons pas la sagesse ; nous devons la découvrir pour nous-mêmes après un voyage que personne ne peut entreprendre pour nous ou nous épargner."
Marcel Proust (écrivain français)

Tu veux savoir, dit-il, quel progrès j'ai accompli? Je suis devenu l'ami de moi-même. Hécaton, (philosophe grec)

Nous ne sommes nous qu'aux yeux des autres et c'est à partir du regard des autres que nous nous assumons comme nous-mêmes.
Jean-Paul Sartre (philosophe français)

Journal d'apprentissage

⁴ Geert Hofstede est un anthropologue spécialisé dans la culture des entreprises qui a fait de la recherche auprès de grandes multinationales

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

Dans l'univers professionnel aujourd'hui, on n'emploie pas des gens seulement pour leurs compétences techniques et leurs savoirs, mais on recherche aussi chez eux des qualités intra et interpersonnelles. De nos jours, nous reconnaissons, parmi d'autres, deux formes clé d'intelligence – intellectuelle et émotionnelle – et de plus en plus, ceux qui aspirent à occuper des postes importants dans leur domaine de prédilection doivent démontrer un niveau d'intelligence émotionnelle aussi élevé que le niveau de compétences techniques, de connaissances et d'expérience requis.

Le tableau ci-dessous présente la liste des comportements associés avec l'intelligence émotionnelle.

LES DIX HABITUDES DES INDIVIDUS AVEC UN QE ÉLEVÉ⁵

Les individus avec un QE (comprenez quotient émotionnel) élevé :

1. Classent leurs sentiments plutôt que les personnes ou les situations	"J'ai peur" versus "Tu conduis comme un fou"
2. Font la distinction entre pensées et sentiments	Pensées: je me sens comme si ... Sentiments: je me sens + mot exprimant un sentiment
3. Assument leurs sentiments	"Je me sens sous-estimée" versus "tu me donnes le sentiment d'être sous-estimée"
4. Exploitent leurs sentiments pour aider les autres à prendre des décisions	"Quel sentiment vais-je avoir si je fais (ne fais pas) cela?"
5. Font preuve de respect vis-à-vis des sentiments d'autrui	Ils demandent: "Quel sentiment aurez-vous si je fais (ne fais pas) cela?"
6. Sont dynamisés, et ne se fâchent pas	Ils maîtrisent ce que les autres appellent la "colère" pour la transformer en énergie et agir de façon productive
7. Valident les sentiments des autres	Ils font preuve d'empathie, de compréhension et acceptent les sentiments des autres
8. Extraient le côté positif de leurs émotions négatives	Ils se demandent: "Qu'est-ce que j'éprouve?" et "Qu'est-ce qui me permettrait de me sentir mieux?"
9. Ne donnent pas de conseils, d'ordres, ne cherchent pas à contrôler, ne critiquent pas, ne jugent pas ou ne donnent pas de leçons aux autres	Ils ont conscience qu'il n'est pas agréable de faire les frais de tels comportements ou d'en être la cible, alors ils les évitent
10. Évitent les personnes qui ne tiennent pas compte ou ne respectent pas leurs sentiments.	Dans la mesure du possible, ils recherchent la compagnie de personnes ayant un QE élevé.

Il est donc important pour une responsable de savoir identifier et apprendre à mettre en pratique les principes essentiels de l'intelligence émotionnelle afin de développer une conscience de soi et agir en qualité de modèle positif aux yeux des autres. Il existe de nombreuses définitions de l'intelligence émotionnelle; nous en soumettons deux à votre réflexion:

*"La prise de conscience émotionnelle et l'habileté à gérer les émotions qui permettent de développer la capacité d'un individu à comprendre et raisonner ses émotions pour optimiser son bonheur sur le long terme."
...en d'autres termes:
"Savoir ce qui semble bon, ce qui semble mauvais, et comment passer du moins bon au meilleur."*



exercice individuel 7.1



Individuel

ÉVALUER VOTRE INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

⁵ Daniel Goleman

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

On associe l'intelligence émotionnelle avec les compétences personnelles et sociales. L'exercice de groupe ci-dessous vous aidera à reconnaître la qualité de vos compétences émotionnelles et le niveau de QE.

Carottes, Œufs et Café

Une carotte, un œuf et une tasse de café... Plus jamais vous ne regarderez une tasse de café de la même façon!

Un jour, une jeune femme alla rendre visite à sa mère et lui raconta sa vie en lui expliquant comment les choses étaient si difficiles pour elle. Elle ne savait pas comment elle allait s'y prendre et était prête à abandonner. Elle était fatiguée de se battre et de lutter. A peine avait-elle résolu un problème que déjà un autre surgissait.

Sa mère l'emmena dans la cuisine. Elle remplit alors trois casseroles avec de l'eau et plaça chacune d'elles sur le feu. Bientôt, l'eau se mit à bouillir. Dans la première casserole, elle y plongea des carottes, dans la seconde des œufs et dans la troisième des grains de café. Elle attendit sans dire un seul mot.

Vingt minutes plus tard, elle éteignit le feu sous les casseroles. Elle sortit les carottes de l'eau et les mit dans un bol. Elle retira les œufs et les mit dans un autre bol. Puis elle versa une louche de café dans un bol. En se tournant vers sa fille, elle lui demanda, 'Dis-moi ce que tu vois.'

'Des carottes, des œufs et du café,' répondit celle-ci.

Sa mère lui demanda de se rapprocher et de tâter les carottes. Sa fille obtempéra et elle remarqua que les carottes étaient tendres. La mère demanda ensuite à sa fille de prendre un œuf et de le casser. Après avoir enlevé la coquille, elle put observer que l'œuf était dur.

Finalement, la mère demanda à sa fille de goûter le café. La fille sourit et goûta le riche parfum du breuvage. La fille lui posa ensuite cette question 'Qu'est-ce que tout cela signifie, mère?'

Sa mère lui expliqua que chacun de ces objets avait subi la même épreuve: l'eau bouillante. Chacun avait réagi différemment. La carotte était initialement solide, dure et stable. Toutefois, après avoir été plongée dans l'eau bouillante, elle s'était ramollie et était devenue tendre. L'œuf avait été fragile. Sa coquille mince avait protégé son intérieur liquide, mais après avoir passé quelques instants dans l'eau bouillante, il avait durci. Les grains de café eux étaient uniques pourtant. Après leur passage dans l'eau bouillante, ils avaient changé l'eau.

'Lequel d'entre eux es-tu?' demanda t-elle à sa fille.' Quand l'adversité frappe à ta porte, comment réagis-tu? Es-tu une carotte, un œuf ou un grain de café?

Réfléchissez bien: Qui suis-je? Suis-je la carotte qui semble forte, mais face à la souffrance et l'adversité, est-ce que je m'étirole, deviens faible et perds ma force?

Suis-je l'œuf qui au début avait un cœur malléable, mais s'est transformé avec la chaleur? Avais-je un esprit ouvert, mais après un décès, une séparation, une difficulté d'ordre financier ou toute autre épreuve, me suis-je endurcie et raidie? Est-ce que ma carapace est la même, mais au fond de moi suis-je amère et dure et ai-je maintenant un esprit étroit et un cœur durci?

Ou suis-je comme les grains de café? Les grains ont en fait transformé l'eau chaude, l'élément même qui a causé la souffrance. Quand l'eau a bouilli, elle a libéré l'arôme et le goût. Si vous êtes pareils aux grains de café, quand les choses vont au plus mal, vous rebondissez et transformez la situation autour de vous. Dans les moments les plus sombres et face aux épreuves les plus difficiles de votre existence, parvenez-vous à avancer et atteindre un autre niveau? Comment faites-vous face dans l'adversité?

Êtes-vous une carotte, un œuf ou un grain de café?

Pussiez-vous avoir assez de bonheur pour vous rendre agréable, assez d'embûches pour vous rendre plus fort, assez de chagrin pour vous garder humain, assez d'espoir pour vous rendre heureux.

Les gens les plus heureux ne sont pas nécessairement ceux qui ont le meilleur de chaque chose, mais ceux qui profitent simplement de ce qu'ils ont. L'avenir le plus radieux reposera toujours sur un passé oublié; vous ne pouvez avancer dans la vie que si vous laissez derrière vos échecs et vos chagrins passés.

Quand vous êtes né, vous pleuriez et les gens autour de vous souriaient.

Vivez votre vie de sorte qu'à votre mort, vous serez celui qui sourit, et tout le monde autour de vous pleurera.

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

ALLER A

Exercice collectif 7.A



APPROCHE DE LA COMPÉTENCE ÉMOTIONNELLE

Le Consortium pour la recherche sur l'intelligence émotionnelle dans les organisations (www.eiconsortium.org) a développé cette approche de la compétence émotionnelle:

Compétence personnelle

CONSCIENCE DE SOI

- Prise de conscience émotionnelle: Reconnaître ses propres émotions et leurs effets. Les individus qui ont cette compétence:
- Connaissent la panoplie des émotions qu'ils ressentent et pourquoi
- Ont conscience des liens qui existent entre leurs sentiments et leurs pensées, leurs actions et leurs paroles
- Savent comment leurs sentiments affectent leur performance
- Ont conscience de leurs valeurs et de leurs buts

Auto-évaluation juste: Connaître ses propres forces et limites. Les individus qui ont cette compétence:

- Ont conscience de leurs forces et leurs faiblesses
- Sont réfléchis et tirent les enseignements de l'expérience
- Sont ouverts au feedback direct, aux nouvelles idées, à l'apprentissage continu et à l'auto-développement
- Ont un sens de l'humour et un certain recul vis-à-vis d'eux-mêmes

Confiance en soi: Manifester de l'assurance quant à sa propre valeur et ses capacités. Les individus qui ont cette compétence:

- Se présentent comme des individus sûrs d'eux; ont de l'aplomb.
- Peuvent exprimer des opinions qui sont impopulaires et prennent des risques pour ce qu'ils estiment être juste
- Font preuve de fermeté et sont capables de prendre de bonnes décisions malgré les incertitudes et les pressions

GESTION DE SOI

Maîtrise de soi: Savoir gérer les émotions et les impulsions qui peuvent déstabiliser. Les individus qui ont cette compétence:

- Gèrent bien leurs impulsions et les émotions douloureuses
- Restent calmes, positifs et inébranlables même dans les moments très difficiles
- Gardent l'esprit clair et restent concentrés sous la pression

Loyauté: Respecter les critères d'honnêteté et d'intégrité. Les individus qui ont cette compétence:

- Agissent selon un code d'éthique et sont irréprochables
- Renforcent la confiance grâce à leur fiabilité et leur authenticité
- Admettent leurs propres erreurs et s'insurgent contre les actions malhonnêtes d'autrui
- Durcissent leurs positions conformément à leurs principes même en cas d'impopularité

Conscience professionnelle: Assumer la responsabilité de sa propre performance. Les individus qui ont cette compétence:

- Respectent leurs engagements et tiennent leurs promesses
- Sont responsables de la réalisation de leurs objectifs
- Font preuve d'organisation et d'attention dans leur travail

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

Adaptabilité : Flexibilité dans l'approche du changement. Les individus qui ont cette compétence:

- Font face sans difficultés à de multiples demandes, réorientent leurs priorités, et s'adaptent au changement rapide
- Sont réactifs et adaptent leurs tactiques pour se conformer aux situations qui varient
- Font preuve de flexibilité dans leur perception des événements

Créativité: Faire preuve d'aisance et d'ouverture face aux nouvelles idées et flux d'informations.

Les individus qui ont cette compétence:

- Recherchent des idées neuves à partir d'une large diversité de sources
- Envisagent des solutions originales pour résoudre les problèmes
- Génèrent de nouvelles idées
- Adoptent de nouvelles perspectives et prennent des risques au cours de leur réflexion

AUTO-MOTIVATION

Ambition de réussite: Faire tout son possible pour améliorer ou atteindre un niveau d'excellence. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont motivés par les résultats et aspirent à atteindre leurs objectifs et répondre aux critères définis
- Fixent des objectifs pleins de défis et prennent des risques calculés
- Recherchent des informations pour limiter les incertitudes et trouver les moyens de se perfectionner
- Apprennent à améliorer leur performance

Engagement: Aligner les objectifs du groupe ou de l'organisation. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont prêts à faire des sacrifices personnels ou au niveau du groupe pour satisfaire un objectif général de l'organisation
- Ont le sentiment d'avoir un but dans le cadre de la mission
- Exploitent les valeurs essentielles du groupe pour prendre des décisions et clarifier les choix
- Cherchent activement des opportunités pour remplir la mission du groupe

Initiative: Capacité à saisir et exploiter les opportunités. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont prêts à saisir les opportunités qui se présentent
- Poursuivent les objectifs au-delà de ce qui est requis ou attendu d'eux
- Réduisent les formalités administratives et transgressent les règlements si nécessaire pour accomplir le travail
- Mobilisent les autres par leurs efforts inhabituels et audacieux

Optimisme: Persévérance dans la poursuite des objectifs malgré les obstacles et les échecs. Les individus qui ont cette compétence:

- S'obstinent à poursuivre leurs objectifs malgré les obstacles et les échecs
- Sont motivés par l'espoir de réussir plutôt que par la crainte de l'échec
- Considèrent que les échecs sont dus à une erreur de gestion plutôt qu'à une faiblesse personnelle

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

Aptitude sociale

SENSIBILISATION SOCIALE

Empathie: Percevoir les sentiments et les points de vue des autres, et s'intéresser activement à leurs préoccupations. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont attentifs aux signaux émotionnels et écoutent activement
- Font preuve de finesse et de sensibilité et comprennent les points de vue d'autrui
- Apportent un soutien en se basant sur leur compréhension des besoins et des sentiments d'autrui

Sens du service: Anticiper, reconnaître et satisfaire les besoins des "clients". Les individus qui ont cette compétence:

- Comprennent les besoins des clients et leurs offrent des services et des produits adaptés
- Cherchent les moyens d'améliorer la satisfaction client et à les fidéliser
- Offrent volontiers une assistance appropriée
- Comprennent le point de vue du client, en agissant comme un conseiller fidèle

Développer autrui: Déceler ce dont les autres ont besoin pour développer et soutenir leurs capacités. Les individus qui ont cette compétence:

- Reconnassent et récompensent les points forts des individus, leurs accomplissements et leur cheminement dans leur développement
- Offrent un feedback utile et identifient les besoins des individus pour leur développement
- Agissent en tant que mentor, offrent un coaching opportun, et les chargent de missions qui les mobilisent et développent les compétences de la personne.

Tirer profit de la diversité: Créer des opportunités par le biais de la diversité humaine. Les individus qui ont cette compétence:

- Respectent et entretiennent de bons rapports avec des individus issus de milieux divers
- Comprennent la diversité des perspectives à travers le monde et sont attentifs aux différences de groupes
- Considèrent la diversité comme une véritable opportunité, et créent un environnement dans lequel des individus différents peuvent prospérer et s'épanouir
- Contestent les préjugés et se battent contre l'intolérance

Sensibilisation politique: Interpréter les courants émotionnels et les forces du pouvoir et de l'autorité au sein d'un groupe. Les individus qui ont cette compétence:

- Font une lecture juste des forces clés du pouvoir
- Détectent les réseaux sociaux qui ont de l'importance
- Captent les forces qui façonnent les opinions et les actions des clients, des consommateurs, ou des concurrents
- Interprètent avec précision les situations et les réalités externes et organisationnelles

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

COMPÉTENCES SOCIALES

Influence: Appliquer des tactiques efficaces pour convaincre autrui. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont doués pour persuader autrui
- Affinent les présentations pour plaire à ceux qui les écoutent
- Emploient des stratégies complexes comme l'influence indirecte sur autrui pour forger un consensus et recueillir un soutien
- Mettent sur pied des événements spectaculaires pour renforcer efficacement leurs arguments

Communication: Envoyer des messages clairs et convaincants. Les individus qui ont cette compétence:

- Sont efficaces dans la négociation, et reconnaissent les signes émotionnels lorsqu'ils affinent leur message
- Affrontent les problèmes sans tergiverser
- Pratiquent une bonne écoute, favorisent la compréhension mutuelle et accueillent volontiers le partage des informations
- Encouragent une communication ouverte et sont réceptifs aux mauvaises nouvelles comme aux bonnes

Leadership: Inspirer et guider les individus et les groupes. Les individus qui ont cette compétence:

- S'expriment clairement et suscitent l'enthousiasme en vue d'une vision et d'une mission commune
- Se portent volontaires pour prendre les rênes du groupe si nécessaire, indépendamment de leur fonction
- Orientent la performance des autres tout en les responsabilisant
- Dirigent en montrant l'exemple

Catalyseur du changement: Initier ou gérer le changement. Les individus qui ont cette compétence:

- Reconnait le besoin de changement et lève les obstacles
- Contestent le status quo et reconnaissent le besoin de changement
- Défendent le changement et engagent les autres à les suivre dans cette voie
- Incarnent le changement qui est attendu des autres

Gestion de conflit: Négocier et résoudre les désaccords. Les individus qui ont cette compétence:

- Gèrent les individus difficiles et les situations tendues avec tact et diplomatie
- Détectent les conflits potentiels, discutent ouvertement des problèmes et aident à désarmer les conflits
- Encouragent le débat et favorisent une discussion ouverte
- Mettent en place des solutions gagnant-gagnant

Forger des liens: Nourrir des liens utiles. Les individus qui ont cette compétence:

- Cultivent et entretiennent de larges réseaux informels
- Cherchent à établir des relations qui seront mutuellement bénéfiques
- Tissent de bons rapports et tiennent les autres au courant
- Nouent et maintiennent des liens amicaux avec leurs collègues de travail

Collaboration et coopération: Travailler avec d'autres à la réalisation de buts communs. Les individus qui ont cette compétence:

- Tiennent compte de la relation avec autrui tout en se concentrant sur la tâche
- Collaborent, partagent les plans, les informations et les ressources
- Suscitent une atmosphère amicale et de coopération
- Décèlent et développent les opportunités de collaboration

Développement personnel

7. COMPÉTENCE PERSONNELLE ET INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE (suite)

Capacités d'équipe: Créer une synergie de groupe en poursuivant des buts communs. Les individus qui ont cette compétence:

- Manifestent des qualités comme le respect, la serviabilité, et la coopération
- Encouragent la participation active et enthousiaste de tous les membres
- Construisent l'identité collective, l'esprit de corps, et l'engagement
- Protègent le groupe et sa réputation; partagent les réussites



Discutez comment les activités de Guidisme/Scoustime féminin influencent le développement des composants de l'intelligence émotionnelle.

Journal d'apprentissage

8. VALEURS VIVANTES

8.1 Définitions

En abordant cet aspect du développement personnel pour une responsable au sein de l'AMGE, il serait utile en premier lieu de vérifier notre compréhension des termes clés suivants :

- Valeurs
- Croyances
- Attitudes
- Moralité
- Éthique
- Principes



Lisez les définitions mentionnées ci-dessous. Rappelez-vous qu'il existe de nombreuses définitions et qu'ici nous ne vous en proposons qu'un échantillon. Évaluez celles-ci selon votre propre compréhension et comparez.

Les VALEURS sont des principes ou des idées en lesquels les groupes et les individus croient fermement et qui guident leurs comportements respectifs. Les valeurs concernent les préférences morales, politiques et sociales. En voici quelques exemples: l'honnêteté, le respect des droits d'autrui, l'égalité des opportunités, la paix et la justice.

Les CROYANCES sont des états de conscience ou des états d'esprit qui reposent sur la confiance que place un individu dans une autre personne, une chose ou un principe. Bien que les valeurs et les croyances soient étroitement liées, les croyances tendent à être plus spécifiques que les valeurs. Par exemple, si vous attachez une grande importance au concept de la "liberté", alors ceci vous amènera à forger des opinions spécifiques sur des questions comme le rôle que joue le gouvernement. Les croyances varient un peu plus que les valeurs.

Les ATTITUDES représentent les sentiments, les émotions ou les prédispositions que nous ressentons face à un fait ou une situation. Les attitudes sont liées aux valeurs et aux croyances mais elles sont de nature plus générale et plus vaste. Par exemple, une attitude bienveillante à l'égard de l'environnement peut engendrer un certain nombre de valeurs et de croyances.

La MORALITÉ se rapporte au principe du bien et du mal en matière de comportement. Le terme moralité est utilisé en référence à des principes moraux ou à des règles de conduite spécifiques. Les problèmes relatifs aux valeurs morales et de moralité surgissent en partie du fait qu'il n'existe pas de schéma unique qui soit approuvé par l'ensemble de la société humaine.

L'ÉTHIQUE repose en grande partie sur ce que la société tolère et interdit, sur la conscience individuelle et les valeurs morales que les individus développent tout au long de l'existence. L'éthique influence considérablement le développement du code d'éthique individuel. Il est aussi important de noter qu'un comportement respectant l'éthique n'est pas la même chose qu'un comportement respectant la loi: les actes peuvent être de nature légale mais contraires à la morale, et vice versa.

Les PRINCIPES sont des règles morales ou des croyances liées au principe du bien et du mal et qui influencent nos comportements. Un principe peut aussi être défini comme l'idée fondamentale sur laquelle un plan ou un système reposent comme par ex. les principes de base en matière de formation de l'AMGE.

Développement personnel

8. VALEURS VIVANTES (suite)

8.2 L'importance des valeurs

Nous avons tous besoin de valeurs pour donner un sens et une certaine orientation à nos vies. Les valeurs ne sont pas des "règles", mais des principes fondamentaux qui nous motivent, nous stimulent, nous inspirent et nous guident, et qui, comme une carte, servent à nous orienter et nous aider à prendre certaines grandes décisions dans nos vies.

Chaque individu a ses propres valeurs personnelles- cependant pour de nombreuses entreprises et sociétés, les valeurs organisationnelles et les valeurs du groupe pèsent autant que les valeurs personnelles. Les valeurs organisationnelles et les valeurs du groupe peuvent être développées grâce à la coopération des membres du groupe, ou bien elles sont souvent définies par l'organe directeur d'une organisation et puis ensuite mises en œuvre.

8.3 Valeurs universelles

À travers la plupart des croyances et des religions dans le monde entier, il y a une valeur universelle qui demeure :

"Essayez de traiter les autres comme vous voudriez qu'ils vous traitent"

En tant que responsable dans le contexte du Guidisme/Scoutisme féminin, en tant qu'organisation dont le fondement s'appuie sur un ensemble de valeurs initialement formulées par le Fondateur, il est essentiel que vos propres valeurs s'alignent sur celles de l'organisation. Réalisez ce prochain exercice pour identifier et hiérarchiser vos propres valeurs.

ALLER A

Exercice individuel 8.1

Individuel

CLASSER LES VALEURS PAR ORDRE DE PRIORITÉ

Discussion

LA MÉTAPHORE DU LEADER

Comment vos valeurs personnelles s'alignent-elles sur celles de votre famille, de votre employeur ou de l'AMGE en tant qu'organisation?

ALLER A

exercice collectif 8.A

Collectif

VALEURS – LES RACINES DE L'ORGANISATION

Développement personnel

8. VALEURS VIVANTES (suite)

8.4 Aligner nos valeurs

Les valeurs de l'AMGE

Bien que l'essence même des valeurs fondamentales du Guidisme/Scoutisme féminin n'ait pas changé, la manière dont elles sont exprimées a évolué pour s'adapter à chaque génération de filles et de jeunes femmes qui se succèdent et qui choisissent de s'engager. Dans ce sens, les valeurs sont progressives, et c'est ce procédé mnémotechnique que nous utilisons aujourd'hui pour les décrire

- P**rogressive
- R**econnaissance d'une dimension spirituelle
- O**uverture à tous
- G**lobalité de l'engagement
- R**esponsabilité
- E**galité des chances
- S**ens du service
- S**ouci de durabilité
- I**ntégrité
- V**olontariat
- E**nvironnement

Discussion

Examinez vos cinq valeurs principales qui sont apparues au cours des exercices précédents que vous avez réalisés et comparez-les avec les valeurs de l'AMGE. Comment s'alignent-elles et dans quelle mesure? ?

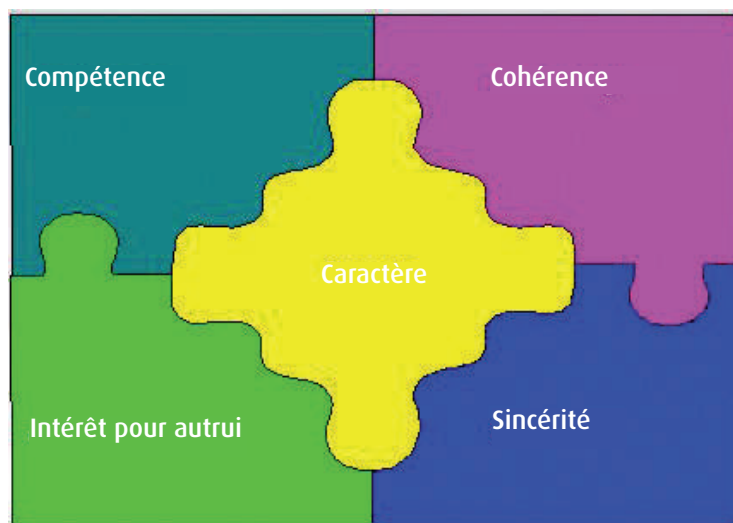
Journal d'apprentissage

9. RENFORCER ET MAINTENIR LA CONFIANCE ET LE RESPECT

Établir et maintenir une relation basée sur la confiance reste une composante essentielle d'un leadership efficace et digne de ce nom. Bâter la confiance est un processus continu qui s'amorce dès le commencement d'une relation.

Voici un modèle que nous proposons à votre réflexion pour aborder ce processus avec les personnes dont vous avez la charge.

La confiance se compose de cinq éléments :



En utilisant ce modèle, vous pouvez examiner les questions suivantes et identifier le genre d'actions et de comportements que vous pouvez démontrez afin de bâtir une relation de confiance solide avec votre équipe.

Compétence: "une aptitude à bien faire les choses"

- Est-ce que je démontre des compétences, des connaissances et un comportement dignes d'une responsable efficace? Et dans quelle mesure?
- Mon approche du leadership est-elle professionnelle?
- Quelles preuves ai-je que les autres respectent mon leadership?
- Quelles sont les actions que je mène pour garantir la mise à jour de mes compétences de leadership?
- Suis-je déterminée à demander un feedback aux autres pour évaluer l'efficacité de mon leadership?

Cohérence: "être fiable, voire prévisible!"

- Dans quelle mesure mon niveau de performance reste-t-il régulier et élevé en tant que responsable?
- Dans quelle mesure puis-je m'assurer que les problèmes personnels et autres formes de pression ne nuisent pas à la qualité de ma performance de leadership?
- Comment puis-je être certaine que je traite tous les membres de mon équipe, indépendamment de leurs milieux, avec le même respect et la même reconnaissance?
- Est-ce que je fais ce qu'il faut pour permettre à tous les membres de mon équipe de bénéficier de conseils de qualité, d'encouragement et de soutien?

Développement personnel

9. RENFORCER ET MAINTENIR LA CONFIANCE ET LE RESPECT (suite)

Intérêt pour autrui: "réfléchir à une autre perspective"

- Comment se manifeste mon empathie à l'égard de mon équipe?
- Fais-je preuve de patience avec mon équipe?
- Dans quelle mesure suis-je capable de réserver mon jugement quand les membres de mon équipe m'informent qu'ils ont fait des erreurs, etc?
- Suis-je attentive à la diversité des milieux et des cultures d'où sont issus les individus qui composent mon équipe?

Sincérité: "être honnête et ouverte"

- À quel point suis-je ouverte aux autres dans mon équipe?
- Quels moyens est-ce que j'utilise pour communiquer clairement avec mon équipe afin de garantir une bonne compréhension?
- Est-ce que ma compétence d'écoute est efficace?
- Est-ce que je gère de façon efficace les situations qui sont susceptibles d'engendrer des conflits au sein de mon équipe?

Caractère: "faire preuve d'intégrité"

- Dans quelle mesure puis-je m'assurer que je mets bien en œuvre les actions qui ont été convenues?
- Dans quelle mesure mes actions et mon comportement reflètent-ils mes valeurs personnelles basées sur le respect de chacun?
- Dans quelle mesure ma gestion des situations conflictuelles qui surgissent au sein de l'équipe est-elle efficace?
- Quelles preuves ai-je que les autres me font confiance?

ALLER A

exercice collectif 9.A



PUIS-JE AVOIR VOTRE CARTE, S'IL VOUS PLAÎT?

Journal d'apprentissage

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS

*"Tu as la tête sur les épaules
Les pieds dans tes chaussures.
Tu peux te diriger là où tu choisis d'aller.
Tu es seul et tu sais ce que tu sais.
Et tu es le seul à décider où tu iras."*

Dr. Seuss

10.1 Pourquoi définir des buts

La tâche qui constitue à définir des buts, si on l'aborde avec rigueur, peut s'avérer une expérience pleine de défis, et parfois, pénible – décider de faire une chose peut signifier de ne pas décider d'en faire une autre. Ainsi, pourquoi en tant que responsable, devriez-vous définir des buts?

Engagez votre réflexion en faisant la synthèse des chapitres et des exercices précédents lors de la réalisation de

ALLER A

exercice individuel 10.1

Individuel

OÙ SUIS-JE?

Discussion

• Pourquoi est-il important pour nous d'utiliser cet outil dans le cadre de notre développement personnel et professionnel?

• Notez vos idées..

Quel que soit votre rôle dans le Guidisme/Scoutisme féminin, vous avez peut-être déjà identifié les raisons suivantes qui vous semblent appropriées pour définir des buts :

- Avoir un but donne le sentiment d'avoir une direction
- Les buts nous permettent d'avancer
- Les buts peuvent contribuer à déterminer ce que nous allons faire ensuite
- Les buts nous aident à hiérarchiser les tâches et les activités selon leur importance et l'urgence à les traiter
- Les buts permettent de clarifier nos pensées
- Les buts nous fournissent des critères auxquels nous pouvons adhérer
- Les buts sont essentiels quand nous en venons à évaluer ce qui a été accompli

Quel que soit votre rôle, il y a toutefois peu de chances que nombre d'entre nous échappent à cette expérience.

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

Ces points sont bien résumés dans l'extrait ci-dessous :

“voudriez-vous me dire, s’il vous plaît, quel chemin je dois prendre pour m’en aller d’ici?”
“Cela dépend beaucoup de l’endroit où tu veux aller,” répondit le chat.
“Peu importe l’endroit « dit Alice.
“En ce cas, peu importe la route que tu prendras,” répliqua-t-il.
“Pourvu que j’arrive quelque part,” ajouta Alice en guise d’explication.
(Lewis Carroll: Alice au pays des merveilles)

Parfois, les gens éprouvent des difficultés à fixer des objectifs car :

- C’est comme s’ils tentaient le sort
- S’ils n’atteignent pas leurs buts, ils ont l’impression d’avoir échoué
- S’ils réussissent, ils ne savent plus quoi faire ensuite
- Ils préfèrent laisser la vie suivre son cours
- Ils aimeraient mieux agir sur une impulsion
- Ils sont trop occupés
- Ils n’ont pas assez confiance en eux pour s’engager et agir



exercice individuel 10.2



FIXER MES OBJECTIFS POUR MON RÔLE EN TANT QUE RESPONSABLE

Il existe de nombreuses méthodes permettant de fixer ses propres objectifs, mais vous amorcerez toujours votre réflexion en vous posant les mêmes questions:

- Où suis-je maintenant?
- Quelles sont mes forces, mes faiblesses, mes opportunités et mes menaces (incertitudes)?
- Où est-ce que je veux être?
- Quand ai-je l’intention de le faire?
- Comment vais-je parvenir à mon but?
- Comment saurai-je que j’y suis parvenue?

Posez-vous ces questions comme si vous planifiez une journée de randonnée!

La série de tâches proposées dans l'exercice 10.2 vous aidera à réfléchir à votre point de départ.

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

10.2 Définir des objectifs selon la méthode SMART

La détermination des objectifs est un sujet qui a été largement traité. Vous trouverez ici une variété de termes et de définitions qui sont utilisés.

Ce n'est pas tant comment vous définissez les termes utilisés qui importe mais la manière dont vous les employez qui doit être cohérente et permettre de comprendre que tout objectif est intégré dans une hiérarchie d'objectifs visant en premier lieu à identifier une intention générale pour ensuite préciser les tâches et activités spécifiques définies sur le court terme.

Le tableau ci-dessous indique un ensemble de termes décrivant une hiérarchie des objectifs.

Terme	Définition	Calendrier
But ou finalité	L'intention générale exprimée en termes clairs concernant un programme, un projet ou une action	Long terme Finalité de l'action entreprise
Objectif	L'énoncé d'une action réalisable et mesurable définissant ce qui sera réalisé	Moyen terme Jalons
Cibles immédiates	Priorités ou tâches spéciales – variations de la performance à court terme	Court terme Étapes dans le cheminement

Voici un exemple qui illustre comment utiliser ces termes dans une hiérarchie: mon but est de pouvoir jouer du piano; mon objectif est d'employer un professeur de piano qualifié d'ici la fin de l'année; ma cible sur le court terme est de mettre une annonce dans le journal local pendant les 4 prochaines semaines pour trouver un professeur de piano.

Parmi tous les méthodes utilisées pour déterminer des objectifs, la capacité à définir des objectifs SMART est la plus utile et c'est un outil que vous emploieriez pour définir vos propres objectifs et vous mettre d'accord sur certains objectifs avec votre équipe.

Ces objectifs sont appelés SMART pour nous rappeler que si les objectifs sont formulés de cette façon, il sera plus aisé d'évaluer dans quelle mesure ils ont été atteints.

Les objectifs SMART sont :

S	Spécifique	<i>De quoi s'agit-il?</i>
M	Mesurable	<i>Quels sont les indicateurs?</i>
A	Atteignable/acceptable	<i>Ai-je le soutien d'autrui?</i>
R	Réaliste	<i>Est-ce possible?</i>
T	Limité dans le temps	<i>Combien de temps pour l'atteindre?</i>

Dans votre réflexion sur le "R", vous devez examiner le rapport existant entre le "M" et le "T". – est-il possible d'atteindre le niveau recherché dans les délais prévus?

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

Ces nouvelles tâches vous permettront de développer vos compétences pour formuler des objectifs SMART.

ALLER A

exercice individuel 10.3

Individuel

FORMULER DES OBJECTIFS SMART

En exerçant votre aptitude à formuler des objectifs suivant le concept SMART, vous prendrez conscience de son utilité et comment cela participe à évaluer la mesure des progrès réalisés tout au long du processus. Par exemple, si vous avez l'intention de perdre du poids, vous pourrez fixer des objectifs qui vous permettront de mesurer votre progression vers le but à atteindre, de faire des ajustements, et de fêter votre succès. Voici comment on peut se représenter un tel objectif :

But : Être en forme et active

Objectif:	Objectif: Perdre du poids	(spécifique)
	Perdre 5 kilos	(mesurable)
	Ma famille me soutient	(réalisable/acceptable)
	5 kilos, poids idéal à perdre	(réaliste)
	Je vais réaliser cette perte de poids pendant 12 semaines	(limité dans le temps)

ALLER A

exercice individuel 10.4

Individuel

BUTS FUTURS

10.3 Utiliser des cibles pour améliorer ma performance – en tant que responsable

Comme nous l'avons noté, les cibles sont des priorités ou des tâches spécifiques qui doivent être atteintes en vue de réaliser nos objectifs. Les cibles sont établies pour :

- Mesurer les progrès tout au long du processus
- Servir de "repères" pour juger une performance acceptable
- Garantir les résultats
- Susciter des défis et un sentiment de réussite

En d'autres termes, en fixant des objectifs cela permet de répondre à la question: **"Comment est-ce que je m'en sors?"**

Les cibles sont définies dans le but de:

- Établir ou de rehausser les critères de performance
- Réaliser un projet
- Innover
- Élargir les compétences
- Faire progresser les individus
- Mettre en œuvre une nouvelle approche
- Développer une nouvelle méthode de travail
- Modifier les priorités face aux situations qui changent
- Lancer de nouveaux défis

Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

Quand vous fixez des cibles pour d'autres, il est important de réfléchir aux questions suivantes:

Avec quelle précision?

Les cibles doivent être suffisamment précises pour éviter des divergences d'opinion quant à savoir si elles ont été atteintes, mais sans pour cela être trop précises car il ne s'agit pas ici de spécifier la méthode qui sera employée ni le but en lui-même. Les gens doivent savoir ce qui est requis, les délais à respecter et comment hiérarchiser cette priorité face à d'autres cibles, mais on doit laisser une marge de manœuvre à la personne concernée pour qu'elle prenne l'initiative et décide comment atteindre la cible.

Pour quelle durée?

Comme nous l'avons déjà observé, les cibles sont celles que l'on définit sur le plus court terme dans la hiérarchie des buts. Il n'y a pas de date limite pour les cibles (cela dépendra de la nature et du calendrier établi pour le but lui-même). Toutefois, il est important de varier les délais si plus d'une ou deux cibles ont été définies.

A quel point est-ce difficile?

Si les cibles doivent fournir à l'individu des opportunités de croissance et de développement (et l'encourager), il n'y a pas d'intérêt à ce qu'elles soient trop faciles. Les cibles doivent être suffisamment stimulantes pour faire progresser l'individu et lui procurer un sentiment de réussite et de satisfaction. Elles doivent être également réalistes, sinon l'individu risque de ne pas engager suffisamment d'efforts pour les atteindre. Quand vous définissez des cibles, il est essentiel que celles-ci soient négociées et acceptées par la personne concernée.

Dans quelle mesure peut-on modifier les cibles?

Il faut laisser place à une certaine flexibilité car il est toujours possible, quand on définit des cibles, que d'autres facteurs interfèrent et changent le niveau des priorités. Un suivi régulier reste donc essentiel pour vous permettre d'identifier les actions qui s'avèreront nécessaires si vous devez modifier ou ajuster les cibles que vous avez fixées.

Comment procéder au suivi de vos cibles?

Le caractère inéluctable des changements et leurs effets sur les cibles qui ont été définies induit qu'il faut mettre en place un processus de suivi; en effet, y a-t-il un intérêt à fixer une cible s'il n'existe aucun moyen de mesurer la progression! Au cours du processus d'évaluation et de suivi des cibles, vous jugerez peut-être utile vous poser les questions suivantes:

- Avez-vous atteint les cibles et, si oui, quels enseignements pouvez-vous en tirer?
- Si les cibles n'ont pas été atteintes, est-ce dû à:
 - Une mauvaise gestion du temps
 - Des ressources et informations insuffisantes
 - Des circonstances imprévues
- Si la cible n'a pas été atteinte, faudrait-il prolonger les délais, adopter des méthodes alternatives, ou la cible est-elle maintenant inappropriée?

Avant d'établir des cibles dans le cadre de la formulation d'objectifs, il vous sera utile de vous poser les questions suivantes:

1. Quelle importance revêt la cible vis-à-vis de l'objectif global et des objectifs SMART?
2. Doit-on vite atteindre cette cible?
3. Dans quelle mesure la cible est-elle mesurable?
4. Est-ce que la cible est décrite avec précision? Comment? Est-ce qu'elle décrit précisément les résultats escomptés?
5. Quelle est la date prévue pour réaliser la cible?
6. Dans quelle mesure la cible présente davantage un défi stimulant qu'un exercice de routine? Dans quelle mesure, peut-on dire que la cible motive les personnes concernées à se dépasser pour l'atteindre?

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

10.4 Outils pour fixer un but

Cette courte section vous guide et vous encourage à mettre en pratique ce que vous avez appris dans votre vie personnelle et professionnelle. Nous vous recommandons d'utiliser les fiches pour vous aider à établir des plans pour le futur proche ainsi que sur le moyen et le long terme.

Servez-vous des fiches de progression pour les actions personnelles qui vous seront utiles pour identifier des cibles spécifiques et assurer le suivi de vos progrès. Ces plans d'action peuvent être adaptés à tous les aspects de votre vie personnelle ou professionnelle; dans ce cas, concentrez-vous sur les trois domaines que vous avez déjà identifiés.



exercice individuel 10.5



PLANIFIER UNE ACTION PERSONNELLE

Ces dernières pages vous auront permis d'identifier vos buts et de planifier des objectifs pour les réaliser.

Pour que cela reste utile et d'actualité, vous devrez les relire à intervalles réguliers.

Quand vous révisez vos buts et vos objectifs, le test des "Quatre R" pourra vous paraître utile:

Réviser: Je souhaite toujours atteindre ce but, mais pas exactement de la façon dont je l'avais prévu.

Retirer: Je ne suis plus intéressée par ce but, alors je le retire.

Re-programmer: Je souhaite toujours atteindre ce but, mais je n'en ai pas le temps, alors je vais fixer un délai plus réaliste pour y parvenir.

Récompenser: J'ai réussi – l'heure des célébrations a sonné!

Finalement, gardez en mémoire ces deux proverbes:

"Un but est un rêve avec une échéance à respecter"

"En déterminant des buts, les gens dépassent le stade du désir pour aller vers la réalisation"

10.5 Dix étapes pour fixer des buts

Au début de cette section, nous avons identifié les raisons qui font qu'il est difficile pour certaines personnes de définir des buts; si vous avez utilisé les fiches conçues pour vous aider à définir vos buts et planifier vos actions dans la section précédente, vous conviendrez sans doute qu'une longue réflexion intense est nécessaire pour vraiment établir ce que vous voulez accomplir dans votre vie.

Nous concluons cette section en vous proposant dix étapes; cela devrait participer à vous motiver et vous encourager à mettre en œuvre les principes et les techniques permettant de fixer des buts et planifier l'action dans tous les aspects de votre vie.

1. Prenez une décision! DÉCIDER de prendre les rênes et maîtriser votre avenir, ou de reprendre le contrôle de votre vie si vous l'aviez perdu. Observez d'un œil critique la perception que vous avez de vos options futures – êtes-vous certaine que vous n'avez pas érigé des barrières artificielles? Commencez par vous poser la question:
"Où est-ce que je veux être dans 1 an, dans 3 ans ou dans 5 ans?"

Développement personnel

10. DÉFINIR DES BUTS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS (suite)

2. Déterminez le niveau désiré – à quel point souhaitez-vous atteindre votre but? Faites un remue-méninges de vos rêves et repoussez les choses qui n'ont pas une réelle importance. Recherchez ce qui va vous inspirer– toutes ces idées, ces personnes et ces choses qui “enflammeront votre esprit”!
3. Notez vos buts – tout ce que vous rêvez d'accomplir, toutes ces choses, il faut en prendre note. Dans le cadre d'un sondage auprès de dirigeants d'affaires accomplis aux États-Unis, il est apparu que 90% d'entre eux avaient consigné ou dessiné sur papier leurs buts et qu'ils les emportaient partout avec eux. Puis, partagez aussi votre but avec quelqu'un qui vous encouragera à réaliser ce que vous avez décidé de faire.
4. Définissez un objectif principal – et les premières étapes du parcours qui vous conduira à sa réalisation. Ces étapes qui se profilent aiguissent notre volonté et nous motivent – juste au-delà de notre portée pour le moment; elles doivent être réalisables mais stimulantes. N'oubliez pas les objectifs SMART.
5. Définissez clairement votre but – ne soyez pas vague, soyez spécifique et représentez-vous mentalement ce but.
6. Fixer un délai; si vous avez une date et une heure précises, vous pourrez planifier méthodiquement et intégrer ces cibles importantes dans votre plan.
7. Un plan est essentiel. Si vous n'avez pas de plan, vous n'irez pas loin. Un plan vous permet de superviser le processus et voir comment les choses fonctionnent. Si les choses ne marchent pas comme vous l'aviez espéré, vous avez deux choix: vous pouvez modifier le plan ou changer de but.
8. Imaginez-vous ce que cela sera d'atteindre votre but. Ce que nous percevons, nous pouvons le réaliser.
9. Ne perdez pas confiance dans vos capacités de réussite. Trouvez des modèles qui vous inspireront. Devenez un modèle pour celles qui suivront votre exemple.
10. Passez à l'ACTION! Décidez de faire quelque chose MAINTENANT. Rappelez-vous que “le voyage de 1000 milles commence par le premier pas”. Demandez-vous si vous êtes prête à vous consacrer totalement à la réalisation de votre but.

Journal d'apprentissage

Développement personnel

ANNEXE 1

EXERCICES INDIVIDUELS



Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 2.1									
MOI EN TANT QUE RESPONSABLE											
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF									
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluer vos expériences personnelles de leadership Découvrir votre potentiel personnel- selon une différente perspective et une perspective systémique Reconnaître vos propres compétences et le besoin de compétences d'autres pairs 											
<p>EXERCICE</p> <p>Quelles caractéristiques essentielles attribuez-vous à votre "moi cohérent" et comment s'alignent-elles sur les huit principes du leadership?</p>											
<p>MÉTHODE</p> <ol style="list-style-type: none"> Dans la colonne 1, spécifiez vos rôles clés dans la vie – par exemple, mère, fille, enseignante, Guide. Dans la colonne 2 et correspondant à chaque rôle, spécifiez jusqu'à trois caractéristiques que vous avez démontré tout particulièrement dans ce rôle. Dans la colonne 3, spécifiez jusqu'à trois caractéristiques que d'autres, qui vous connaissent dans ce rôle, utiliseraient pour vous décrire. Mettez en évidence les trois caractéristiques soit de la colonne 2 ou 3 qui, à votre avis, vous décrivent le mieux. Tirez un trait pour relier les caractéristiques mises en évidence et le principe auquel, à votre avis, elles sont étroitement liées. 											
	Rôles dans la vie	Les caractéristiques que je distingue	Les caractéristiques qu'à mon avis d'autres distinguent								
1											
2											
3											
4											
<p>PRINCIPES</p> <table> <tr> <td>vision</td> <td>confiance</td> <td>participation</td> <td>apprentissage</td> </tr> <tr> <td>diversité</td> <td>créativité</td> <td>intégrité</td> <td>communauté.</td> </tr> </table>				vision	confiance	participation	apprentissage	diversité	créativité	intégrité	communauté.
vision	confiance	participation	apprentissage								
diversité	créativité	intégrité	communauté.								

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 2.2
MA PREMIÈRE EXPÉRIENCE EN TANT QUE RESPONSABLE	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIFS <ul style="list-style-type: none">• Découvrir mes propres expériences de leadership• S'exercer au story telling (narration)• S'entraîner à détecter ses propres compétences et celles d'autrui	
EXERCICE <p>Réfléchir sur sa vie, de la petite enfance jusqu'à aujourd'hui.</p>	
MÉTHODE <ol style="list-style-type: none">1. Quand avez-vous, pour la première fois, agi en tant que responsable auprès d'autres de votre âge à l'époque?2. Décrivez ci-dessous votre première expérience de leadership. Que s'est-il passé, qui était concerné, et comment avez-vous réagi, et les autres autour de vous, et comment s'est conclu l'épisode?3. En regardant en arrière, quelles compétences de leadership pouvez-vous identifier? Ces compétences se manifestent-elles dans votre personnalité	

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 3.1
MON POTENTIEL – STATUT ET DÉVELOPPEMENT	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIFS	
<ul style="list-style-type: none">• Réunir des informations concernant votre potentiel personnel• Exprimer et décrire vos forces personnelles	
EXERCICE	
Réfléchissez aux questions ci-dessous et rédigez vos réponses. Puis suivez les instructions.	
MÉTHODE	
<ol style="list-style-type: none">1. Quels sont vos dons et talents? Énumérez vos cinq principaux talents.2. Votre but dans la vie: Avez-vous une idée de ce que vous voulez faire dans la vie? Si oui, pouvez-vous l'exprimer en quelques mots?3. Avez-vous un plan de vie en tête? Si oui, pouvez-vous indiquer la voie que vous avez l'intention de suivre?	
Chiffrez vos réponses	
Il est temps maintenant d'analyser vos réponses et de voir ce qu'elles révèlent sur vous. Pour chaque question, attribuez-vous :	
<ul style="list-style-type: none">• 2 points si vous n'avez donné aucune réponse• 5 points si vous avez écrit quelques mots• 15 points si vous avez rédigé plusieurs phrases intéressantes• 25 points si vous avez formulé des réponses spécifiques et détaillées• 33 points si vous avez formulé des réponses complètes et détaillées	
Ensuite, additionnez vos points après avoir répondu aux trois questions (0 à 99). Inscrivez le total dans l'espace ci-dessous.	
Score total : _____	
Puis, choisissez parmi les options suivantes en complétant la phrase qui exprime au mieux la connaissance que vous avez de votre potentiel, en vous basant sur votre score et votre propre intuition	
""J'ai _____ de mon potentiel!"	
<ul style="list-style-type: none">• Aucune idée: score de 1 - 24• Une vague idée: score de 25 - 49• Une certaine idée: score de 50 - 74• Une idée précise: score de 75 - 100	

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 3.1
MON POTENTIEL – STATUT ET DÉVELOPPEMENT (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
<p>Interprétation de votre score</p> <p>-Je n'ai aucune idée de ce que représente mon potentiel On peut avancer de nombreuses raisons pour expliquer pourquoi vous avez eu de la difficulté à répondre à ces questions. La bonne nouvelle est que vous avez tout a gagné en partant à la découverte de votre potentiel. Comme pour beaucoup, vous n'avez probablement jamais eu l'opportunité de découvrir qui vous êtes et qui vous pouvez devenir.</p> <p>- J'ai une vague idée de ce que représente mon potentiel Vous avez une certaine idée de la personne que vous pourriez devenir, mais vos réponses mériteraient d'être plus détaillées et mieux définies.</p> <p>- J'ai une certaine idée de ce que représente mon potentiel Vous avez donné quelques réponses détaillées qui probablement incluaient...</p> <ul style="list-style-type: none">• Ce pour quoi d'autres personnes ont suggéré que vous êtes douée• Une liste d'occupations que vous aimeriez avoir• Ce pour quoi vous pensez être douée• des matières scolaires que vous maîtrisiez ou que vous aimiez• des idées concernant ce que vous feriez si vous gagniez au loto <p>Puisque vous avez une certaine idée de ce que peut être votre potentiel, il serait utile de réfléchir aux questions suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none">• À quel point ai-je développé mon potentiel?• Dans quelle proportion est-ce que j'utilise mon potentiel? <p>- J'ai une idée précise de mon potentiel Si vous pensez avoir exactement décrit la personne que vous pouvez devenir et comment y parvenir, c'est fantastique!. Réfléchissez maintenant à ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none">• À quel point ai-je développé mon potentiel?• Dans quelle proportion est-ce que j'utilise mon potentiel?	

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 3.1
MON POTENTIEL – STATUT ET DÉVELOPPEMENT (suite)		
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF
<p><i>Instruction: Tout d'abord, notez vos 5 - 10 dons et talents majeurs. Puis, utilisez la liste ci-dessous pour identifier le niveau de votre maîtrise actuel de chaque compétence. Attribuez une note de zéro à dix pour chaque compétence et inscrivez la note à côté de chaque compétence.</i></p>		
<p>Niveau de développement et résultats</p> <ul style="list-style-type: none">• Aucun développement: 0• Débutant ou Passe-temps: 1• Apprenti ou Amateur: 4• Artisan ou Professionnel: 7• Maître ou Expert: 9		
<p>Mes 5-10 dons et talents majeurs Résultats</p> <ol style="list-style-type: none">1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.		
<p>Chiffrez vos réponses</p> <p>Maintenant, additionnez tous vos scores et inscrivez le total des points ci-dessous.</p> <p>Score total : _____</p> <p>Ensuite, choisissez parmi les options ci-dessous celle qui décrit le mieux à quel point vous avez développé l'ensemble de vos dons et talents.</p> <p>"J'ai _____ mes dons et talents"</p> <ul style="list-style-type: none">• Développé aucun : score de 0 - 9• Développé quelques-uns: score de 10 - 49• Développé certains: score de 50 - 79• Développé pleinement tous: score de 80 - 100		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 3.1
MON POTENTIEL – STATUT ET DÉVELOPPEMENT (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
<p>Interprétation de votre score</p> <p>- Je n'ai développé aucun de mes dons et talents</p> <p>La plupart des gens se concentrent sur l'apprentissage des compétences et des aptitudes enseignées à l'école plutôt que de développer leurs talents naturels. Ces compétences générales sont reconnues par les parents, les communautés et les cultures et on juge qu'elles sont nécessaires pour réussir dans la vie. Mais en focalisant l'attention sur ce que chacun dans la société a besoin d'apprendre, vous risquez de terminer vos études sans jamais avoir développé vos dons et talents uniques.</p> <p>La bonne nouvelle est que vous avez de nombreux dons et talents à découvrir et à développer.</p> <p>Si vous n'avez décelé en vous que très peu de dons et talents, alors recherchez-en d'autres en vous servant du Guide Comment déceler vos dons et talents (télécharger www.manifestyourpotential.com). Si vous avez besoin de développer ceux que vous possédez déjà, nous vous invitons à vous demander pourquoi vous n'y avez pas déjà pensé. Que vous manque-t-il ? Une vue d'ensemble de qui vous êtes, une formation pour détecter les talents, l'inspiration pour amener vos compétences au niveau supérieur, un travail où vous serez rémunérée pour y parvenir, ou une carrière qui vous offrira un salaire plus élevé?</p> <p>- J'ai développé quelques-uns de mes dons et talents</p> <p>Vous avez une certaine idée de ce que sont vos dons et talents et vous avez commencé à les développer. Mais de nombreuses opportunités s'offrent à vous pour renforcer vos compétences.</p> <p>Pensez à cinq aspects du travail que vous aimez et aux composants clés pour voir s'ils peuvent vous inspirer et vous permettre de renforcer votre potentiel et rehausser vos dons et talents naturels.</p> <p>Si vous souhaitez développer les dons et les talents naturels que vous avez déjà identifiés chez vous, pensez au niveau supérieur que vous voulez atteindre et à ce qui y contribuera en termes de formation, de méthodologie et d'expérience. Fixez vos buts et élaborer un plan pour savoir comment vous pouvez les réaliser.</p> <p>- J'ai développé certains de mes dons et talents</p> <p>Vous avez développé certains de vos dons et talents jusqu'à un très haut niveau ou nombre d'entre eux à un niveau professionnel.</p> <p>Si vous souhaitez développer davantage les compétences que vous possédez déjà, pensez au niveau que vous voulez atteindre et à ce qui peut y contribuer en termes de formation, de méthodologie et d'expérience. Ébauchez un plan visant à déterminer votre but et comment vous pouvez l'atteindre.</p> <p>- J'ai développé pleinement tous mes dons et talents</p> <p>Félicitations! La description que vous avez faite de vos dons et talents indique un niveau de maître ou d'expert – vraisemblablement dans de nombreux domaines!</p>	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 3.2	
MES FORMES D'INTELLIGENCE			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluer ses forces personnelles en liaison avec les formes d'intelligences selon Howard Gardner Reconnaître et être capable d'exprimer ses forces personnelles 			
<p>EXERCICE</p> <p>Les intelligences sont comme des muscles – il faut les entretenir pour qu'elles se développent. Où exercez-vous vos formes d'intelligence, et à quelles fins les utilisez-vous?</p>			
<p>MÉTHODE</p> <p>Réfléchissez à l'utilisation et au développement au quotidien de chacune des 10 formes d'intelligences mises en évidence:</p> <p>Donnez des exemples de mise en pratique de chaque forme d'intelligence – dans le cadre de votre travail/éducation, dans le contexte du Guidisme/Scoutisme féminin, dans votre vie privée.</p> <p>Indiquez pour chaque forme d'intelligence là où vous estimez avoir le plus progressé en développant ces différentes formes d'intelligence.</p>			
Intelligence	Guidime/Scoutisme féminin	Travail/éducation	Vie privée/de famille
Linguistique			
Musicale			
Logico-mathématique			
Visuelle/spatiale			
Kinesthésique/ corporelle			
Interpersonnelle			
Intrapersonnelle			
Naturaliste			
Spirituelle			
Existentialiste			

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 4.1	
TEST SUR L'ESTIME DE SOI- SOUS UN JOUR POSITIF!			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre conscience de son capital personnel 'estime de soi' • Développer des idées concernant les éléments d'estime de soi – pour vous-même et pour autrui • S'auto-évaluer – et renforcer l'estime de soi parmi les autres 			
<p>MÉTHODE</p> <p>Nombre d'entre nous avons déjà fait un "test sur l'estime de soi", peut-être lors d'une formation ou en feuilletant un magazine. Vous trouverez ci-dessous un exemple typique. Ce genre de test peut parfois amoindrir notre confiance en nous. Pouvez-vous reformuler ces questions sous un angle plus positif de manière à redonner confiance?</p> <p>Voici quelques exemples d'énoncés très négatifs :</p>			
Énoncés	oui	parfois	non
1. Quoi que je fasse, j'ai l'impression que ce n'est jamais assez bien			
2. J'ai le sentiment de n'être reconnue qu'à travers l'aide que j'apporte aux autres			
3. Je me sens mal aimée			
4. J'ai peur de me tromper			
5. On m'a critiqué quand j'étais enfant			
6. C'est moi qu'on quitte, ou je pars avant qu'on ne me quitte			
7. Je ne postule pas à un meilleur emploi car j'ai peur de ne pas l'obtenir			
8. Je crois que je suis "bidon", et quoi que disent les gens maintenant, ils s'en apercevront tôt ou tard			
9. Des personnes dans mon école ou au sein de ma communauté me ridiculisent parce que je suis "différente" d'une certaine façon			
10. Mes parents se critiquent mutuellement ou s'auto-critiquent			
11. Ma famille a gardé un secret et j'en ai éprouvé de la honte ou de la gêne face aux étrangers			
12. Je ne me sens pas à l'aise dans un groupe			
13. Je suis gênée de demander aux autres un feedback positif			
14. J'ai le sentiment que ce que je possède n'est pas adéquat ou d'actualité			
15. Je n'aime pas mon corps			

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 4.1
TEST SUR L'ESTIME DE SOI- SOUS UN JOUR POSITIF! (suite)		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
Reformulez ci-après ces énoncés de manière plus positive :		
	Déclaration positive	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 4.2
TROUVER ET CONSERVER L'ESTIME DE SOI		
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIF		
<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser ses points forts personnels sur un CV 		
MÉTHODE		
<p>1. Notez tous vos points forts ou vos "bons points" – tout ce que vous aimez chez vous. Essayez d'identifier vos atouts, 20 au minimum; vous complétez cette liste à chaque fois que vous découvrez ou prenez conscience d'une nouvelle force.</p> <p>2. Examinez vos points forts, et pour chacun posez-vous la question :</p> <p style="padding-left: 20px;">- Comment puis-je valoriser cet aspect de ma personnalité?</p> <p>Après avoir inventorié vos points forts, penchez-vous sur vos réponses et identifiez d'autres qualités personnelles que vous aimeriez acquérir ou développer.</p>		
Bons Points	Comment puis-je valoriser cet aspect de ma personnalité?	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
Autres qualités personnelles que j'aimerais développer		

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 5.c
SATISFAIRE MES BESOINS		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF		
<ul style="list-style-type: none">• Exprimer les besoins et les attentes personnels dans le cadre du processus de développement, soit pour vous-même ou au sein d'un groupe		
MÉTHODE		
<ol style="list-style-type: none">1. Réfléchissez à vos attentes dans le cadre de votre travail lié au Programme de développement du leadership de l'AMGE.2. Faites la liste de ce que vous aimeriez réaliser pendant cette période.3. Examiner vos buts – pouvez-vous les classer dans les 5 niveaux de la pyramide des besoins de Maslow?4. Classifiez vos accomplissements selon vos catégories personnelles et suivant le degré d'importance, à savoir<ul style="list-style-type: none">- ne peux pas vivre sans- nécessaire à avoir- bon à avoir- bon à partager- mon rêve5. Pensez à d'autres moyens qui vous permettraient d'atteindre les buts répertoriés – des voies alternatives!		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 5.2
MON AMBITION – MA MOTIVATION DANS LE CADRE DU GUIDISME/SCOUTISME FÉMININ	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Spécifier les attitudes personnelles • Découvrir des méthodes personnelles de travail et les bonnes pratiques 	
<p>MÉTHODE</p> <p>Suivez les instructions ci-dessous et découvrez ce qui vous motive personnellement.</p>	
<p>Classez les propositions ci-dessous en fonction de l'importance pour votre bien-être personnel dans votre fonction actuelle de guide/éclaireuse (1 – très élevé, 5 – très peu d'importance)</p> <p>A. ___ vous recevez un bon feedback et des gages d'appréciation pour votre travail B. ___ votre organisation est forte et stable C. ___ vous appartenez à un "bon" groupe D. ___ vous avez le sentiment d'utiliser pleinement vos compétences E. ___ vous avez l'opportunité de penser et d'agir de façon autonome</p>	
<p>Classez les propositions suivantes en fonction de l'importance pour votre satisfaction dans l'accomplissement de votre travail de guide/éclaireuse (1 – très élevé, 5 – très peu d'importance).</p> <p>F. ___ vous pouvez effectuer vos tâches de façon autonome/individuelle G. ___ vos paires responsables guides/éclaireuses sont vos amies H. ___ vous avez certains avantages particuliers et vous vous sentez en sécurité I. ___ vous êtes fière de vos résultats et de vos accomplissements J. ___ vous réalisez des tâches stimulantes qui favorisent votre développement personnel</p>	
<p>Classez les propositions suivantes en fonction de l'importance que revêt votre choix d'unité de guide/éclaireuse, fonction ou catégorie de responsable (1 – très élevé, 5 – très peu d'importance)</p> <p>K. ___ réussir votre développement personnel et acquérir de nouvelles connaissances L. ___ être valorisée et respectée par les autres M. ___ se sentir libre et travailler de façon autonome N. ___ travailler en collaboration avec les autres O. ___ se sentir en sécurité</p>	
<p>Classez les propositions suivantes en fonction de l'importance qu'elles ont pour vous dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin (1 – très élevé, 5 – très peu d'importance).</p> <p>P. ___ c'est un environnement chaleureux et amical qui favorise la coopération Q. ___ vous pouvez décider par vous-même et planifier votre travail de façon autonome R. ___ votre travail est intéressant et enrichissant S. ___ les changements sont rares et vous savez où vous vous situez T. ___ les autres considèrent que votre travail est constructif</p>	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL					Exercice 5.2				
MON AMBITION – MA MOTIVATION DANS LE CADRE DU GUIDISME/SCOUTISME FÉMININ (suite)									
TRAVAIL INDIVIDUEL					TRAVAIL COLLECTIF				
<p>Classez les propositions suivantes en fonction de leur importance pour votre performance personnelle dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin. (1 – très élevé, 5 – très peu important)</p> <p>U. ___ l'environnement est stable et bien organisé V. ___ le travail est enrichissant et favorise le développement W. ___ vous recevez des gages d'appréciation quand vous avez accompli un bon travail X. ___ vous éprouvez un sentiment de liberté et d'indépendance Y. ___ vous avez le sentiment que vous faites partie d'une communauté</p>									
<p>Ci-dessous, veuillez reporter dans le tableau les notes que vous avez attribuées aux différentes propositions, représentées par la lettre en début de phrase. Pour chaque colonne, faites le total de votre classement</p>									
Lettre	Note	Lettre	Note	Lettre	Note	Lettre	Note	Lettre	Note
D		E		A		C		B	
J		F		I		G		H	
K		M		L		N		O	
R		Q		T		P		S	
V		X		W		Y		U	
Total		Total		Total		Total		Total	
Besoins d'estime		Besoins d'actualisation de soi			Besoins d'appartenance		Besoins de sécurité et de protection		
		Introverti – Besoins de confiance et respect de soi		Extravert - Extraverti - Besoins de respect et d'appréciation de la part d'autrui					
<p>Cet exercice peut indiquer les raisons du bien-être ressenti dans l'accomplissement de vos fonctions de guide/éclaireuse et les raisons qui sous-tendent l'ambition et l'énergie dont vous faites actuellement preuve.</p> <p>En tant que responsable bénévole, vous n'êtes probablement pas rémunérée pour votre travail au sein du Guidisme/Scoutisme féminin, et donc les circonstances relatives à vos besoins physiologiques ne sont pas incluses dans le questionnaire bien que celles-ci puissent s'avérer très importantes dans votre vie actuelle.</p>									

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 6.1
DÉFINIR LES COMPORTEMENTS DE TYPE AGRESSIF, PASSIF ET ASSERTIF	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
<p><i>Merci de compléter:</i></p> <p>Un comportement agressif est :</p> <p>Un comportement passif est :</p> <p>Un comportement assertif est :</p>	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 6.2
DROITS ET RESPONSABILITES DE LA PERSONNE ASSERTIVE	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIFS <ul style="list-style-type: none">• Définir son point de vue en ce qui concerne les droits et le comportement• Évaluer ses préférences de communication	
MÉTHODE <p>À votre avis, quels sont vos droits en tant que personne assertive? Et quelles sont vos responsabilités? Répertoriez vos idées ci-dessous.</p>	
Droits	Responsabilités

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 7.1				
ÉVALUER SON INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE						
TRAVAIL INDIVIDUEL			TRAVAIL COLLECTIF			
OBJECTIF						
<ul style="list-style-type: none"> Évaluer les niveaux d'intelligence émotionnelle d'une personne 						
MÉTHODE						
Lire les énoncés suivants et déterminer dans quelle mesure vous possédez ces qualités.						
	Faible					Élevé
	1	2	3	4	5	6
Aptitudes d'empathie Estimez-vous être facilement capable de communiquer et de comprendre les autres?						
Connaissance de soi Savez-vous reconnaître et comprendre vos émotions et leurs origines lors d'interactions avec les autres?						
Maîtrise émotionnelle et prise en charge de soi Comment réagissez-vous quand vous éprouvez des sentiments forts - colère, dépression, rejet, peur, inquiétude ou incertitude? Vous arrive t-il de laisser vos émotions 'prendre le dessus' et par la suite souhaiter n'avoir jamais dit ou fait des choses qui vous ont été néfastes ou qui ont eu un impact sur des relations importantes?						
Relations interpersonnelles harmonieuses et productives Comment gérez-vous vos émotions dans la relation avec autrui? Vous arrive t-il d' "exploser" ou de formuler des propos qui sont contre productifs car vous êtes contrarié?						

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

PERSONAL DEVELOPMENT MODULE		Exercice 8.1		
CLASSER LES VALEURS PAR ORDRE DE PRIORITÉ				
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF		
OBJECTIF				
<ul style="list-style-type: none"> Organiser un système hiérarchique des valeurs personnelles 				
MÉTHODE				
<p>Examinez la liste des valeurs et indiquez si vous respectez ces valeurs et dans quelle mesure, et précisez si ces valeurs sont TOUJOURS RESPECTÉES (TR), SOUVENT RESPECTÉES (SR), RAREMENT RESPECTÉES (RR), ou PEU RESPECTÉES (PR). Cochez la colonne correspondante.</p> <p><i>(Vous pouvez aussi inscrire chaque valeur sur une carte et puis classer les cartes comme nous vous l'indiquons ci-dessous)</i></p>				
	TR	SR	RR	PR
Impartialité				
Honnêteté				
Tolérance				
Courage				
Intégrité				
Pardon				
Paix				
Environnement				
Défi				
Acceptation de soi				
Connaissances				
Aventure				
Créativité				
Croissance personnelle				
Harmonie intérieure				
Développement spirituel				
Appartenance				
Diplomatie				
Travail d'équipe				
Soutien à autrui				

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 8.1		
CLASSER LES VALEURS PAR ORDRE DE PRIORITÉ (suite)				
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF		
	AV	OV	SV	LV
Communication				
Amitié				
Consensus				
Respect				
Tradition				
Sécurité				
Stabilité				
Maîtrise de soi				
Persévérance				
Rationalité/Logique				
Santé				
Plaisir				
Jeux				
Prospérité				
Famille				
Apparences				
Intimité émotionnelle				
Esthétique				
Communauté				
Compétences				
Avancement				
Accomplissements				
Capacités intellectuelles				
Reconnaissance				
Autorité				
Pouvoir				
Concurrence				

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 8.1
CLASSER LES VALEURS PAR ORDRE DE PRIORITÉ (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL
<p>Après avoir identifié vos valeurs, triez les valeurs dans les deux premières colonnes et reclassez-les pour obtenir une liste finale où figureront les cinq valeurs clés dans votre vie. Répertoriez ces valeurs ci-dessous.</p> <p>Mes 5 valeurs principales sont:</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	
<p>Maintenant, donnez un exemple spécifique qui illustre comment chacune de ces cinq valeurs principales s'exprime dans votre vie (au travail, dans vos relations ou dans le cadre de votre rôle de guide/éclaireuse)</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.1
OÙ SUIS-JE?	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIF <ul style="list-style-type: none">• Encourager chaque individu à considérer sa position et ses forces dans son cheminement menant à la réalisation de ses buts.	
MÉTHODE <p>Mener une réflexion sur votre situation actuelle pour exécuter les tâches suivantes :</p>	
TÂCHE 1 : Où en suis-je maintenant? <p>Où en suis-je maintenant dans mon TRAVAIL (dans mes études ou ma carrière) ?</p> <p>Où en suis-je maintenant avec mes RELATIONS ?</p> <p>Où en suis-je maintenant dans le cadre du GUIDISME/SCOUTISME FÉMININ ?</p>	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.1		
OÙ SUIS-JE? (suite)				
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF		
<p>TÂCHE 2 : En tant que personne, je ... Classez les énoncés suivants, en utilisant 1 pour indiquer fréquemment, 2 pour occasionnellement et 3 rarement</p>				
En tant que personne, je...	1	2	3	
Je contrôle ma vie				
J'ai des buts clairs dans la vie				
Je prends des risques				
Je n'ai pas de difficulté à nouer et maintenir des relations avec autrui				
J'adopte une attitude ouverte et positive				
Je gère bien mes sentiments				
Je communique de manière positive				
Je suis capable de dire non à certaines demandes				
Je peux dire oui et accueillir les joies personnelles				
J'ai une perception positive de moi-même				
Je suis généreuse envers moi-même				
Je fréquente des gens qui m'inspirent				
Je crois en moi				
J'aime faire partager mon point de vue				
Je me sens à l'aise dans un groupe				
J'utilise des stratégies d'auto-assistance				
J'accepte les compliments et les éloges				
J'exprime librement mes émotions				
Je reconnais mes réussites				
J'aime ma propre personne				

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.1								
OÙ SUIS-JE? (suite)									
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF								
<p>ANALYSE</p> <p>Faites le total de vos points et comparez vos résultats avec l'analyse ci-dessous :</p> <table><tbody><tr><td>20 – 30</td><td>Vous avez pleine confiance en vous, et êtes prête à “aller loin”</td></tr><tr><td>31 – 40</td><td>Vous avez une attitude assez positive dans la vie, mais vous devez encore apprendre certaines choses</td></tr><tr><td>41 – 50</td><td>Vous devez mettre en avant vos forces et travailler sur vos faiblesses</td></tr><tr><td>51 +</td><td>Vous avez besoin d'aide et de soutien pour éviter d'être laissée de côté dans la vie</td></tr></tbody></table> <p>Cet exercice vous permettra d'identifier certains objectifs dans le cadre de votre développement personnel qui requièrent votre attention. Vous aurez la possibilité plus tard de développer davantage ces objectifs.</p> <p>La deuxième série de questions liées à la détermination d'objectifs nous permettra d'évaluer nos propres capacités et les domaines de développement à renforcer. Vous utiliserez pour cela le format habituel SWOT qui vous aidera à progresser dans la prochaine tâche.</p>		20 – 30	Vous avez pleine confiance en vous, et êtes prête à “aller loin”	31 – 40	Vous avez une attitude assez positive dans la vie, mais vous devez encore apprendre certaines choses	41 – 50	Vous devez mettre en avant vos forces et travailler sur vos faiblesses	51 +	Vous avez besoin d'aide et de soutien pour éviter d'être laissée de côté dans la vie
20 – 30	Vous avez pleine confiance en vous, et êtes prête à “aller loin”								
31 – 40	Vous avez une attitude assez positive dans la vie, mais vous devez encore apprendre certaines choses								
41 – 50	Vous devez mettre en avant vos forces et travailler sur vos faiblesses								
51 +	Vous avez besoin d'aide et de soutien pour éviter d'être laissée de côté dans la vie								

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.1
OÙ SUIS-JE? (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
TÂCHE 3 : Analyse personnelle de type SWOT	
OBJECTIF	
<ul style="list-style-type: none">• Réfléchir, décrire et partager des témoignages de bonnes pratiques.	
Merci d'utiliser le diagramme pour examiner vos Forces, Faiblesses (domaines de développement), Opportunités et Menaces (Incertitudes).	
FORCES	FAIBLESSES
OPPORTUNITÉS	MENACES/INCERTITUDES
RÉVISION	
Lorsque vous réalisez une analyse personnelle de type SWOT, il est important de garder en mémoire les éléments suivants :	
<ul style="list-style-type: none">• Il s'agit d'un "aperçu" de la perception que vous avez de vous-même maintenant. Ce sera différent à chaque fois.• Tout individu a la capacité de grandir et de se développer• Les autres peuvent avoir une perception différente de la vôtre, et être en mesure d'identifier des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces que vous n'avez pas prises en compte.• Il est important de développer et de maintenir un état d'esprit positif; c'est l'un des facteurs clés de réussite favorisant la réalisation de vos buts.	
Vous pourrez utiliser cet exercice plus tard quand nous aborderons le concept de détermination des objectifs personnels dans le module.	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.2
DÉFINIR MES OBJECTIFS DANS LE CADRE DE MA FONCTION DE RESPONSABLE	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIF <ul style="list-style-type: none">• Créer une hiérarchie de valeurs personnelles	
MÉTHODE <p>Réfléchir aux types d'activités que vous devez organiser dans le cadre de vos fonctions spécifiques et identifier les situations dans lesquelles vous devez déterminer des objectifs.</p> <p>Notez vos idées ci-dessous</p>	
En tant que j'ai besoin de définir des objectifs dans les situations suivantes :	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.3
ÉTABLIR DES OBJECTIFS SELON LA MÉTHODE SMART	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
OBJECTIF <ul style="list-style-type: none">• Créer une hiérarchie de valeurs personnelles	
TÂCHE 1: La hiérarchie des buts <p>Cet exercice est conçu pour tester votre compréhension de la hiérarchie des objectifs.</p> <p>a. Pensez à un but personnel ou professionnel qui est important à vos yeux et que vous souhaitez atteindre. En quoi consiste ce but ?</p> <p>Mon but est :</p> <p>b. Maintenant, identifiez un objectif qui sous-tendra la réalisation de votre but. Mon objectif est :</p> <p>My objective is:</p> <p>c. Enfin, identifiez une cible que vous devrez atteindre si vous voulez réaliser l'objectif visé.</p> <p>Ma cible est :</p>	

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

PERSONAL DEVELOPMENT MODULE	Exercice 10.3
ÉTABLIR DES OBJECTIFS SELON LA MÉTHODE SMART (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
TÂCHE 2 : Définir les objectifs SMART	
<p>Examinez l'objectif que vous avez identifié lors du précédent exercice. Demandez-vous si vous l'avez formulé sous le format SMART.</p> <p>Reformulez cet objectif, en utilisant l'acronyme pour vous guider.</p> <p>Mon objectif est :</p>	
Spécifique:	
Mesurable:	
Réalizable/acceptable:	
Réaliste:	
Limité dans le temps:	
TÂCHE 3 : Cette tâche vous permet de mettre en œuvre votre compétence de formulation d'objectifs SMART dans le cadre de votre leadership en tant que responsable guide/éclaireuse.	
<p>a. Réfléchissez à votre rôle de responsable guide/éclaireuse et sélectionnez un ou deux projets spécifiques sur lesquels vous travaillez actuellement.</p> <p>b. Sélectionnez quatre objectifs clés liés à ces projets et formulez-les en tant qu'objectifs SMART.</p>	
Mes objectifs SMART	
1.	
2.	
3.	
4.	

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.3
ÉTABLIR DES OBJECTIFS SELON LA MÉTHODE SMART (suite)	
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF
TÂCHE 4 : Définir vos cibles Pour réaliser cette tâche, retournez à l'exercice conçu pour de déterminer des objectifs SMART dans le cadre de votre fonction au sein du Guidisme/Scoutisme féminin. Considérez chacun des objectifs SMART et identifiez deux cibles que vous devrez déterminer afin de contribuer à la réalisation de chaque objectif. Utilisez vos réponses aux tâches 1-3 dans l'exercice 10.3 pour vous aider à définir vos cibles.	
Cibles de l'Objectif 1 Cible 1a Cible 1b	
Objectif 2 Cible 2a Cible 2b	
Objectif 3 Cible 3a Cible 3b	
Objectif 4 Cible 4a Cible 4b	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4												
BUTS POUR L'AVENIR														
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF													
<p>TÂCHE 1: Buts pour l'avenir</p> <p>OBJECTIF</p> <ul style="list-style-type: none"> Réfléchir, déceler, exprimer et décrire les buts et situations pour l'avenir <p>Pour chacun des trois domaines mentionnés ci-dessous, définissez quelques buts spécifiques pour les douze mois à venir. Décidez maintenant ce que vous voulez faire dans la vie et ce qui est important pour vous. Enregistrez au moins un but pour chacun de ces trois domaines</p> <p>Mes buts</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Qu'est-ce que je veux réaliser?</th> <th>Pourquoi est-ce que je désire atteindre ce but?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dans mon travail</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dans mes relations</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dans le cadre du Guidisme/ Scoutisme féminin</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Qu'est-ce que je veux réaliser?	Pourquoi est-ce que je désire atteindre ce but?	Dans mon travail			Dans mes relations			Dans le cadre du Guidisme/ Scoutisme féminin		
	Qu'est-ce que je veux réaliser?	Pourquoi est-ce que je désire atteindre ce but?												
Dans mon travail														
Dans mes relations														
Dans le cadre du Guidisme/ Scoutisme féminin														

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL	Exercice 10.4				
BUTS POUR L'AVENIR (suite)					
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF				
TACHE 3 : Finalement, pour chaque but et objectif, vous utiliserez l'outil suivant pour vous aider à identifier les facteurs qui vous aideront et ceux qui représenteront des obstacles.					
<p>Dans mon travail</p> <p>But :</p> <table border="1" data-bbox="229 974 1343 1951"><tbody><tr><td data-bbox="229 974 785 1462">Les facteurs qui me permettront d'atteindre mon but sont :</td><td data-bbox="785 974 1343 1462">Les facteurs qui m'empêcheront d'atteindre mon but sont :</td></tr><tr><td data-bbox="229 1462 785 1951">Les actions que je peux entreprendre pour renforcer l'impact des facteurs qui m'aideront incluent :</td><td data-bbox="785 1462 1343 1951">Les actions que je peux entreprendre pour réduire l'impact des facteurs qui font obstacle incluent :</td></tr></tbody></table>		Les facteurs qui me permettront d'atteindre mon but sont :	Les facteurs qui m'empêcheront d'atteindre mon but sont :	Les actions que je peux entreprendre pour renforcer l'impact des facteurs qui m'aideront incluent :	Les actions que je peux entreprendre pour réduire l'impact des facteurs qui font obstacle incluent :
Les facteurs qui me permettront d'atteindre mon but sont :	Les facteurs qui m'empêcheront d'atteindre mon but sont :				
Les actions que je peux entreprendre pour renforcer l'impact des facteurs qui m'aideront incluent :	Les actions que je peux entreprendre pour réduire l'impact des facteurs qui font obstacle incluent :				

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4
BUTS POUR L'AVENIR (suite)		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
Dans mes relations		
But :		
Les facteurs qui me permettront d'atteindre mon but sont :		Les facteurs qui m'empêcheront d'atteindre mon but sont :
Les actions que je peux entreprendre pour renforcer l'impact des facteurs qui m'aideront incluent :		Les actions que je peux entreprendre pour réduire l'impact des facteurs qui font obstacle incluent :

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4
BUTS POUR L'AVENIR (suite)		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
Dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin		
But :		
Les facteurs qui me permettront d'atteindre mon but sont :	Les facteurs qui m'empêcheront d'atteindre mon but sont :	
Les actions que je peux entreprendre pour renforcer l'impact des facteurs qui m'aideront incluent :	Les actions que je peux entreprendre pour réduire l'impact des facteurs qui font obstacle incluent :	

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4	
BUTS POUR L'AVENIR (suite)			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
Tâche 4 : Résumez vos plans ci-dessous.			
Dans mon travail			
Quoi? Compétences/connaissances dont j'ai besoin		Comment? Comment les acquérir?	
Où? Où puis-je trouver informations et conseils?		Mon but :	
Pourquoi? Les avantages liés à l'atteinte de mon but sont :			
Pour moi			
Pour les autres			
Quand ? Je commencerai à réaliser l'action d'ici :			
J'ai l'intention d'achever l'action d'ici:			

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4	
BUTS POUR L'AVENIR (suite)			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
Dans mes relations			
Quoi? Compétences/connaissances dont j'ai besoin		Comment? Comment les acquérir?	
Où? Où puis-je trouver informations et conseils?		Qui? Qui peut m'offrir aide/soutien?	
Pourquoi? Les avantages liés à l'atteinte de mon but sont :			
Pour moi			
Pour les autres			
Quand ? Je commencerai à réaliser l'action d'ici :			
J'ai l'intention d'achever l'action d'ici:			

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.4	
BUTS POUR L'AVENIR (suite)			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
Dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin			
Quoi? Compétences/connaissances dont j'ai besoin		Comment? Comment les acquérir?	
Où? Où puis-je trouver informations et conseils?		Qui? Qui peut m'offrir aide/soutien?	
Pourquoi? Les avantages liés à l'atteinte de mon but sont :			
Pour moi			
Pour les autres			
Quand ? Je commencerai à réaliser l'action d'ici :			
J'ai l'intention d'achever l'action d'ici:			

Développement personnel

ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.5		
PLAN D'ACTION PERSONNEL				
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF		
<p>Dans mon travail</p> <p>Mon but: ce que je souhaite réaliser et pourquoi</p>				
Mon objectif	Actions clés à accomplir (cibles)	Qui peut m'aider?	Date de début de réalisation de la cible	Finalisé
<p>Dans mes relations</p> <p>Mon but: ce que je souhaite réaliser et pourquoi</p>				
Mon objectif	Actions clés à accomplir (cibles)	Qui peut m'aider?	Date de début de réalisation de la cible	Finalisé

Développement personnel

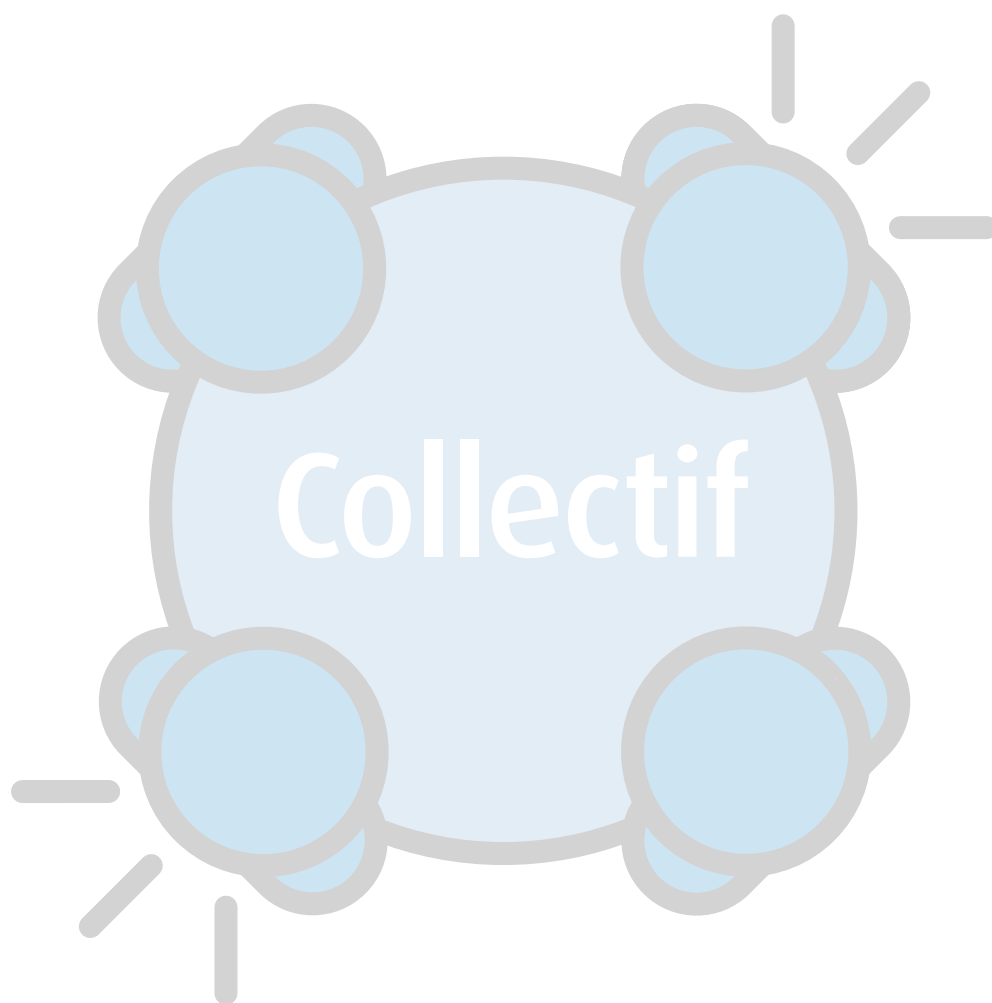
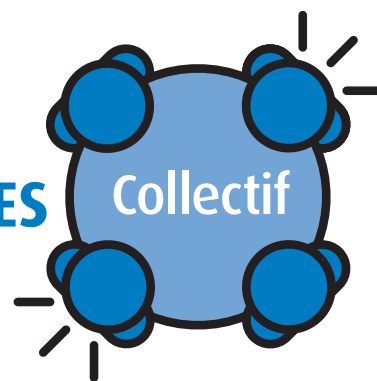
ANNEXE 1 - EXERCICES INDIVIDUELS (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 10.5		
PLAN D'ACTION PERSONNEL (suite)				
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF		
<p>Dans le cadre du Guidisme/Scoutisme féminin Mon but: ce que je souhaite réaliser et pourquoi</p>				
Mon objectif	Actions clés à accomplir (cibles)	Qui peut m'aider?	Date de début de réalisation de la cible	Finalisé

Développement personnel

ANNEXE 2

ACTIVITÉS COLLECTIVES



MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 2A
ENTRETIEN RELATIF A LA CONNAISSANCE DE SOI		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF		
<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux participantes de contribuer au renforcement de la perspective d'équipe en rehaussant leurs connaissances de leur propre personne. 		
<p>Les participantes travaillent en binôme, si nécessaire avec une observatrice pour faire la synthèse et bénéficier d'un soutien.</p> <ol style="list-style-type: none"> Chaque participante réfléchit à ce qu'elle est prête à révéler d'elle-même, dans les trois catégories : <ul style="list-style-type: none"> Questions générales sur la personne Questions concernant les besoins Questions concernant le travail d'équipe et la coopération <p>Et vous noterez les questions relatives à ces catégories et ses informations.</p> Les binômes se nomment l'une et l'autre A et B. A interroge B à l'aide des questions préparées et inversement après une pause. Il n'y a pas d'ordre spécifique pour poser les questions – ces questions peuvent même être inscrites sur des cartes de couleur et être tirées au hasard.. Chaque personne doit seulement poser des questions auxquelles elle serait elle-même disposée à répondre, et la personne interrogée est en droit de refuser de répondre à une question. Une entière confiance doit être établie au sein des binômes.. Après les interviews, les binômes feront part de leurs expériences et des émotions qui ont pu surgir pendant cet exercice 		
<p>Questions générales – exemples</p> <ol style="list-style-type: none"> Quelle est votre meilleure compétence? Si vous gagniez au loto, que feriez-vous? Avez-vous déjà sauvé la vie d'une personne ou d'un animal? Si oui, comment? Qu'est-ce que vous avez aimé? Quand avez-vous pleuré pour la dernière fois? A quoi ressemblerait une journée parfaite pour vous? Qu'est-ce qui peut vous faire peur? Quels surnoms vous a-t-on donnés? Jusqu'à quel âge pensez-vous vivre? Qu'est-ce que vous aimeriez vraiment que je vous dise maintenant? Qu'est-ce qui vous fait vraiment rire? Si vous pouviez changer quelque chose en vous – que changeriez-vous? 		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 2A
ENTRETIEN RELATIF A LA CONNAISSANCE DE SOI (suite)		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
<p>Questions concernant les besoins – exemples</p> <p>Avez-vous besoin de</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. solitude 2. compagnie 3. relaxation 4. excitation 5. risques 6. calme 7. de paraître belle 8. de vous sentir en forme 9. d’être en bonne santé 10. de diriger 11. de travailler seule 12. de donner de la tendresse, de l’amour, de l’attention 13. de recevoir de la tendresse, de l’amour et de l’attention 14. de garder vos émotions pour vous-même 15. d’être honnête 16. d’être respectée 17. d’être compétente 18. de faire partie d’une équipe 		
<p>Questions concernant le travail d’équipe et la coopération</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Êtes-vous heureuse dans votre fonction/travail actuel? 2. Êtes-vous efficace dans votre fonction/travail actuel? 3. Quelle est la prochaine étape dans votre carrière professionnelle ou votre parcours de guide/éclaireuse? 4. Quelle est votre principale force? 5. Qu’est-ce qui pourrait vous empêcher d’exploiter votre force? 6. Quelles sont les faiblesses qui vous empêchent d’accomplir davantage? 7. Y-a-t-il quelque chose que vous auriez aimé ne jamais connaître ou vivre? 8. Que souhaitez-vous qu’il arrive à votre équipe et à vous-même? 9. Quels devraient être les buts et objectifs pour votre groupe? 10. Décrivez le leadership au sein de votre groupe 11. Comment pensez-vous que je vous perçois? 12. Quelle fut votre première impression quand vous m’avez rencontrée? 13. Qu’avez-vous appris sur moi depuis notre rencontre? 14. Quels sont les obstacles qui selon vous peuvent entraver votre développement personnel? 15. Comment réagissez-vous face aux pressions? 16. Quelle place attribuez-vous au groupe dans la hiérarchie de vos priorités par rapport au reste de votre vie? 17. Quelle est votre principale contribution au sein du groupe? 18. Quelles sont vos préoccupations majeures? 		
<p>MATÉRIEL : une page de questionnaire à chaque participante..</p>		

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 3A	
VOTRE FENÊTRE DE JOHARI			
TRAVAIL INDIVIDUEL		TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF			
<ul style="list-style-type: none"> Découvrir ce qui est connu et inconnu de vous.. 			
<p>Demandez aux autres membres de votre patrouille, équipe ou famille de remplir la Fenêtre de Johari pour vous.</p> <p>Comparez les fenêtres dans votre groupe de travail – et fusionnez les deux en créant une nouvelle fenêtre.</p> <p>N'hésitez pas à demander des clarifications si vous avez des doutes en ce qui concerne certains éléments de la description qui vous concerne – .</p> <p>Que pensez-vous de cela? Des parts de votre zone aveugle ont-elles été révélées? Est-ce que votre groupe connaissait certaines caractéristiques que vous ne souhaitiez pas révéler et garder pour vous?</p>			
FENÊTRE DE JOHARI		Connu de moi	Inconnu de moi
Connu des autres			
	Zone publique		Zone aveugle
Inconnu des autres			
	Zone cachée		Zone inconnue

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 4A
LE VILAIN PETIT CANARD		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIFS <ul style="list-style-type: none">• Apprendre à utiliser les métaphores dans le story telling (narration)• Découvrir les opinions individuelles en ce qui concerne la dynamique de groupe et le comportement railleur• Décrire les aspects de l'estime de soi et comment les exploiter		
Lisez le conte de fées " Le vilain petit canard " de Hans Christian Andersen, et puis discutez. <ul style="list-style-type: none">• Quels liens peut-on établir avec la vie d'une personne?• Avez-vous connu des attitudes et un comportement similaires ?• Que ferez-vous pour que les gens se sentent comme des cygnes?		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 5A
DIFFÉRENTS BESOINS – DIFFÉRENTES MOTIVATIONS – DIFFÉRENTS INDIVIDUS.		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIFS		
<ul style="list-style-type: none">• Découvrir la diversité des motivations chez différentes personnes• Apprendre à connaître et commentez l'utilisation de la théorie de Maslow• Évaluer les facteurs de motivation personnelle		
MÉTHODE		
<ol style="list-style-type: none">1. Tous les membres du groupe réfléchissent aux objectifs qu'ils veulent atteindre pendant la session d'apprentissage, et inscrivent chaque objectif sur un post-it.2. Deux feuilles de tableau de conférence où figure à grande échelle la hiérarchie des besoins de Maslow que l'on placera dans une salle. Sur le haut de l'un des tableaux figure le mot 'ATTENTES', et sur l'autre, le mot 'RÉALISATIONS'3. Les membres du groupe collent leurs "post-it" sur le premier tableau –au niveau des besoins relatifs à leur objectif.4. Cinq minutes pour examiner les objectifs formulés et réfléchir :<ol style="list-style-type: none">a. si le besoin peut être satisfait au travail/à l'écoleb. si le besoin peut être satisfait dans le cadre du Guidisme/Scoutisme fémininc. si le besoin peut être satisfait, en y travaillant seuled. si le besoin peut être satisfait chez soi, à la maison5. Les membres du groupe échangent leurs observations..		

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 5B
PERFORMANCE MAXIMALE		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
<p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux membres du groupe d'identifier une activité ou un événement spécifique qui fut une performance maximale • Encourager l'équipe à déterminer des objectifs pour accomplir une excellente performance 		
<p>MÉTHODE</p> <p>Au cours d'une discussion portant sur l'excellence ou des prestations de qualité (ou autres sujets pertinents), commentez ce que nous avons tous vécu lors de ces moments particuliers liés à une performance maximale.</p> <p>Proposez aux membres de penser à une expérience au sommet qu'ils ont pu vivre et de la partager s'ils le souhaitent avec le reste du groupe.</p> <p>Demandez à des volontaires de partager les points culminants de leurs meilleures expériences. Allouez une minute pour chaque intervention.</p>		
<p>QUESTIONS POUR LA DISCUSSION</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quels sont les thèmes communs qui ont émergé? 2. Comment différentes personnes perçoivent-elles une performance maximale? 3. À quoi peut réfléchir le groupe pour susciter une telle expérience? 		
<p>RECOMMANDATION</p> <p>Évoquez des exemples issus de l'univers professionnel illustrant des prestations exceptionnelles dans le domaine du service clients. Racontez quelques histoires (par ex. un agent de livraison qui a loué un hélicoptère pour acheminer un colis important dans les délais) pour donner le ton à votre session.</p>		
<p>MATÉRIEL</p> <p>Aucun</p>		

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 6A
JOUR DE MARCHÉ		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
<p>OBJECTIF</p> <ul style="list-style-type: none"> Initier aux compétences de développement personnel liées à l'assertivité et la construction de la confiance menant à une réflexion personnelle pour le renforcement de l'estime de soi. 		
<p>MÉTHODE</p> <p>Jour de marché (Jeu de rôle - marchandage)</p> <ol style="list-style-type: none"> Les participantes se répartissent en groupes et décident de jouer soit le rôle d'un marchand ou d'un client. Chaque vendeur doit décider des articles qu'il va vendre et de leur prix de vente. Les clients conviennent du comportement qu'ils vont adopter lors des transactions mais ne partagent pas cette information avec les vendeurs. Environ un tiers des clients doivent marchander sur le prix et seront furieux s'ils n'obtiennent pas 50% de remise (type agressif); les clients du deuxième tiers devront acheter les articles au prix demandé mais seront désolés d'agir ainsi (type passif) et les clients du dernier tiers négocieront mais seront satisfaits s'ils obtiennent 25% de remise sur le prix original considérant que la transaction est équitable (type assertif) <p>Les vendeurs ne savent pas comment les clients vont se comporter lors des transactions, et ils doivent seulement s'assurer qu'ils obtiendront un prix juste pour les articles qu'ils vendent..</p> <p>(15mins)</p> <p>Discutez du comportement qui vous a paru le plus attractif, suivant la culture.</p> <p>(15mins)</p>		
<p>MATÉRIEL</p> <p>Si possible, il est utile d'avoir certains accessoires pour réaliser cette activité (produits alimentaires, bracelets, paniers, écharpes)</p>		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 6B
COMPOTEMENT ASSERTIF		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF		
<ul style="list-style-type: none"> Initiation aux compétences de développement personnel liées à l'assertivité et à la construction de la confiance menant à une réflexion personnelle pour le renforcement de l'estime de soi. 		
DURÉE		
1 heure environ.		
MÉTHODE		
<p>Jour de marché (Jeu de rôle - marchandage – cf. Exercice 6A) Après avoir fait un tour au marché le jour précédent, les participantes se répartissent en groupes de vendeurs et de clients. Prix des articles 100</p> <p>Chaque client doit interpréter un type de comportement :</p> <ol style="list-style-type: none"> Doit discuter du prix et sera furieux s'il n'obtient pas une remise de 50% du prix original (type agressif) Achète au prix demandé mais est désolé d'agir ainsi (type passif) Sera satisfait s'il obtient une remise de 25% du prix original, considérant qu'il s'agit d'une transaction équitable (assertif) <p>Les vendeurs ne savent pas comment les clients vont se comporter lors des transactions, et ils doivent seulement s'assurer qu'ils obtiendront un prix juste pour leurs articles. (15mins)</p> <p>Engagez le débat et indiquez le comportement qui vous a paru le plus attractif. Donnez des explications sur les différents types de comportement (agressif, passif et assertif). Indiquez que les réactions peuvent changer suivant l'environnement culturel. (15mins)</p> <p>Développer la confiance (discussion) Votre voyage jusqu'ici: Pourquoi avez-vous fait confiance au chauffeur de taxi? Qu'est-ce qui a suscité votre confiance? Son comportement? Le fait qu'il avait été envoyé par l'organisateur de l'évènement?</p> <p>Nous faisons confiance à certaines personnes pour différentes raisons, à savoir, les liens établis entre la personne et vous, leur comportement...</p> <ul style="list-style-type: none"> Baden-Powell Votre Commissaire générale Une amie proche ou un membre de la famille <p>Notez les raisons qui vous inciteraient à faire quelque chose que ces personnes vous demanderaient. Pourquoi leur feriez-vous confiance?</p> <p>Voilà les caractéristiques et les comportements qui font que les autres vous feront confiance. (20mins) Votre propre réflexion sur ce sujet</p>		
MATÉRIEL		
<p>Accessoires pour le marché (bracelets, paniers, écharpes) Cartes avec le type de comportement (imprimées sur du papier orange, bleu et vert)</p>		

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 7A
APPROCHE DE LA COMPÉTENCE ÉMOTIONNELLE		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
<p>OBJECTIF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réfléchir à la valeur que nous donnons aux compétences sociales et personnelles. 		
<p>MÉTHODE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des cartes en inscrivant sur chacune une compétence personnelle ou sociale que vous choisirez dans la liste ci-dessous et placez-les sur la table ou sur le sol. 2. Faites des petits groupes de deux ou trois personnes et demandez à chaque groupe d'examiner les cartes et de choisir les deux compétences personnelles et les deux compétences sociales, qui à leur avis, sont les plus importantes. 3. Demandez à chaque groupe ce qu'elles ont choisi et ramassez toutes les cartes en les classant pour avoir une idée de ce que le groupe a choisi. 4. Animez ensuite un débat au cours duquel les participantes se demanderont s'il s'agit d'un bon ensemble de compétences, pourquoi ces compétences ont été choisies (ce qu'elles signifient aux yeux des participantes) et pour quelles raisons d'autres non pas été retenues. Le leadership faisait-il partie des compétences choisies? 5. Demandez au groupe quelles sont les compétences qui incarnent les forces de l'AMGE en tant qu'organisation. 6. Demandez si et comment les compétences choisies sont liées au QE. <p>Si cela peut vous aider, utilisez les informations fournies pages 23-26 pour examiner plus en détails ce que signifie chacune des compétences.</p>		
<p>Personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conscience émotionnelle • Auto-évaluation précise • Confiance en soi • Maîtrise de soi • Fiabilité • Dépassement de soi • Adaptabilité • Créativité • Ambition de réussite • Engagement • Initiative • Optimisme 	<p>Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Sens du service • Développement d'autrui • Exploiter la diversité • Conscience politique • Influence • Communication • Leadership • Catalyseur du changement • Gestion des conflits • Forger des liens • Collaboration et coopération • Compétences de l'équipe 	

Développement personnel

ANNEXE 2 - ACTIVITÉS COLLECTIVES (suite)

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 8A
VALEURS – LES RACINES D'UNE ORGANISATION		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF <ul style="list-style-type: none">• Observer comment les valeurs sont le fondement de nos vies		
MÉTHODE <p>Dessinez un arbre avec des racines, un tronc, des branches, des feuilles et des fruits – et le contexte environnant incarné par l'air, le soleil, la pluie, le sol – et des gens autour.</p> <p>Le symbole de l'arbre comme représentation d'une Organisation: les feuilles – les activités (visibles aux autres); les branches – les objectifs (doivent être solides pour soutenir les activités); le tronc – la mission (qui canalise l'énergie et soutient l'organisation; les racines – les valeurs des individus (les nerfs de l'arbre, doivent être solides et coordonnés); le sol – la culture; le climat – le milieu; les individus – les parties prenantes dans l'Organisation, qui lèvent leur regard vers les feuilles.</p> <p>Demandez aux participantes d'inscrire 3 valeurs personnelles sur 3 morceaux de papier – et puis partagez/négociez vos expériences et vos points de vue sur ces valeurs avec les membres de votre groupe.</p> <p>Hiérarchisez l'ensemble des valeurs selon le consensus exprimé par le groupe.</p> <p>Prenez une photo ou faites un dessin qui illustre les valeurs du groupe – et enfin partagez les résultats avec les autres groupes.</p>		

MODULE SUR LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL		Exercice 9A
PUIS-JE AVOIR VOTRE CARTE, S'IL VOUS PLAÎT?		
TRAVAIL INDIVIDUEL	TRAVAIL COLLECTIF	
OBJECTIF		
<ul style="list-style-type: none"> • Rompre la glace en invitant les personnes à se présenter d'une manière inhabituelle et créative, à l'aide de symboles et de métaphores. 		
MÉTHODE		
<p>Inviter chaque participante à brosser son propre portrait de façon créative sur le recto de la carte, en utilisant des métaphores, des symboles, des dessins plutôt que des mots qu'elle utilise habituellement..</p> <p>Par exemple, demandez-lui de décrire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Son empreinte personnelle dans le Guidisme/Scoutisme féminin • Une compétence ou un savoir pour lesquels elle se sent respectée • Une compétence ou un centre d'intérêt 'gênant' • Une étape importante dans sa vie jusqu'à maintenant- reflétant le côté unique de sa personne. <p>Puis rassemblez ensuite toutes les cartes dans une boîte</p> <p>Une volontaire est choisie au hasard, prend une carte et lit à haute voix la description.</p> <p>Cette volontaire – et les autres participantes – cherchent ensuite à deviner à qui appartient cette carte.</p> <p>La personne dont l'identité sera révélée se lève alors et clarifie, corrige et complète sa présentation d'elle-même.</p> <p>Puis elle tire une autre carte et dépeint une autre participante.</p> <p>Poursuivez l'exercice jusqu'à ce que toutes les personnes se soient présentées</p>		
MATÉRIEL		
Une carte – format carte de visite – pour chaque participant. Crayons de couleur		
NOTE		
Si cet exercice sert de jeu pour se présenter, demandez à chaque participante d'inscrire son nom complet et le nom sous lequel elle souhaite se présenter au verso avant de ramasser les cartes		
DURÉE		
<p>Cela dépend du nombre de participantes.</p> <p>Laissez trois minutes aux participantes pour faire la description sur les cartes.</p> <p>Puis une minute pour que chaque personne puisse se présenter et une autre minute à la propriétaire de la carte pour terminer sa présentation.</p> <p>Donnez cinq minutes au groupe pour partager leurs observations et tirer les conclusions de l'exercice.</p>		

Développement personnel

ANNEXE 3 BIBLIOGRAPHIE



Documentation de l'AMGE sur le Leadership

Développement personnel

ANNEXE 3 - BIBLIOGRAPHE (suite)

ANDERSEN, HANS CHR.: Fairy Tales. ***The Ugly Duckling***.

COVEY, Stephen R. (1989) ***The 7 Habits of Highly Effective People*** – Powerful Lessons in Personal Change.

DUNN, R., Dunn, K., & Price, G. E. (1984). ***Learning style inventory***.
Lawrence, KS, USA: Price Systems

Find Your Gifts and Talents

www.manifestyourpotential.com

GARDNER, H. (2004) ***Changing minds***: The art and science of changing our own and other people's minds.
Boston: Harvard Business School Press,

GARDNER, Howard. (1999) ***Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century***. New York: Basic Books

GOLEMAN, Daniel (1999): ***The Ten Habits of Emotionally Intelligent People***.
Copyright 1999 Steve Hein, The EQ Institute

HOFSTEDE, Geert (2001) ***Culture's Consequences***, Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations Thousand Oaks CA: Sage Publications

HONEY, P. & Mumford, A. (2000). ***The learning styles helper's guide***.
Maidenhead: Peter Honey Publications Ltd.

LUFT, J. and Ingham, H. (1955) ***The Johari window***, a graphic model of Interpersonal awareness", Proceedings of the western training laboratory in group development. Los Angeles: UCLA

MASLOW, Abraham (first edition, 1954, and second edition, 1970) ***Motivation And Personality***

MASLOW, A.H. (1987). ***Motivation and Personality*** (3rd ed.). New York: Harper and Row And Others.

ROSEN, ROBERT H.; BROWN, PAUL B. (1996) Leading People: ***Transforming Business from the Inside Out*** New York, New York, U.S.A., Viking Press 1996, First Edition. First Printing.

SLOANE, Paul & Des MacHale (1995) ***Improve your Lateral Thinking***. Sterling Publishing.

Liens

Golden Rules of Goal Setting. Five Rules to Set Yourself Up

See: www.mindtools.com/pages/article/newHTE_90.htm

SWOT Analysis. Discover new opportunities. Manage and eliminate threats

See: http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm