

## Le leader coach : Confiance et audace



- C'est un **Leader confiant** en lui et en l'autre, qui **ose** sortir de ses habitudes pour s'engager vers un avenir différent
- C'est un **jardinier** qui crée les conditions pour que tout à chacun stimule et utilise sa **confiance en lui** et son **audace**



# Les 4 principes qui renforcent la confiance



## ■ LE SENS

- Le sens peut se définir comme le but ultime de la raison d'être de l'entreprise, de sa valeur, de sa particularité, de ce qu'elle apporte à son environnement.
- L'engagement d'une personne dépend fortement du sens qu'elle donne à sa contribution. Mobiliser par le sens suppose, non seulement d'afficher une vision, mais aussi d'animer par la finalité (pour quoi) plutôt que par l'activité (comment).

## ■ L'AUTHENTICITE

- La sincérité, la transparence, l'authenticité et l'exemplarité dans les relations contribuent à renforcer la confiance entre les acteurs de l'entreprise.
- La méfiance est le résultat, soit d'une appréhension de l'avenir, soit d'un doute de l'information ou de la véracité d'un comportement. Il importe donc d'instaurer un processus qui favorise l'expression des interrogations et qui permette aux intéressés d'avoir des réponses honnêtes.

## ■ LA PROXIMITE

- La confiance repose sur la capacité à pouvoir échanger et partager avec les personnes concernées rapidement et simplement. Cela suppose d'être aux côtés de ses équipes.

## ■ LA VALORISATION

- Il s'agit de reconnaître la contribution du salarié en fonction de sa valeur ajoutée. La valorisation peut s'exprimer sous différentes formes telles que la reconnaissance individualisée inattendue, l'association à un projet transverse...
- Une personne sera d'autant plus en confiance qu'elle constatera que ses efforts et sa contribution sont reconnus.

