

# Executive Training Programme on Leadership and Management of National Meteorological and Hydrological Services

Rashika Padarath

2023/10/23



# Jour 1

.....

**Diriger au sein d'une  
organisation orientée vers  
un objectif**





---

# La Respiration Compte



# Respirons Ensemble

Techniques de  
respiration pour se  
détendre



([https://www.google.com/search?q=image+of+breathing+to+relax&tbm=isch&ved=2ahUKEwiP9drDvf6BAxUHKScCHRrBCDIQ2cCegQIABAA&oeq=image+of+breathing+to+relax&gs\\_lcp=CgNpbWcQAz0ECCMQzoFCAAQgAQ6BggAEAcQHjoGCAAQCBAeOgQIABAEogYIABAFEB5QgQdYxC5g3zNoAXAAeACAAb0CiAHHFpiBBjtMTAuMZgBAKABAAoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&sclient=img&ei=ljvzY\\_SFoeinsEPmoKjkAM&bih=783&biw=1440#imgrc=JQvztA0EC6zRFM, 18/10/23](https://www.google.com/search?q=image+of+breathing+to+relax&tbm=isch&ved=2ahUKEwiP9drDvf6BAxUHKScCHRrBCDIQ2cCegQIABAA&oeq=image+of+breathing+to+relax&gs_lcp=CgNpbWcQAz0ECCMQzoFCAAQgAQ6BggAEAcQHjoGCAAQCBAeOgQIABAEogYIABAFEB5QgQdYxC5g3zNoAXAAeACAAb0CiAHHFpiBBjtMTAuMZgBAKABAAoBC2d3cy13aXotaW1nwAEB&sclient=img&ei=ljvzY_SFoeinsEPmoKjkAM&bih=783&biw=1440#imgrc=JQvztA0EC6zRFM, 18/10/23))

# L'Équipe de Direction

.....



Charles Henderson



Sharon Shakung



Fredelene Elie



Dr. Henriette Malherbe

# Le Briefing de la Journée

.....

- Définir le But
- Affiner les Compétences de Leadership Personnel en Accord avec le But et la Performance de l'Équipe
- Le But et l'Individu par rapport à l'Organisation dans Diverses Géographies
- Diriger et Gérer dans des Environnements Réglementés

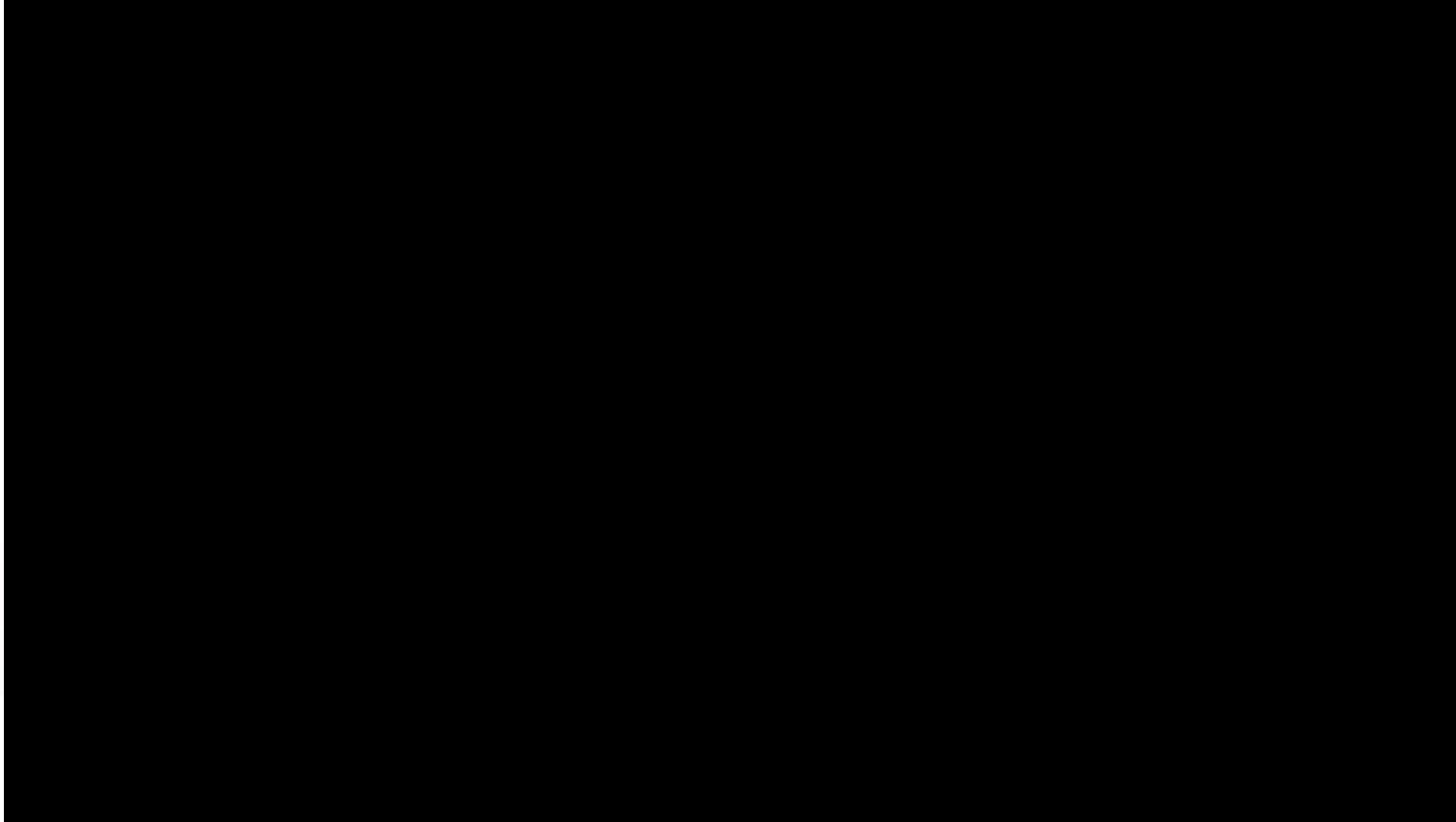


---

# Le Contexte Compte

# Le Beau Jeu

.....





# Le contexte est important

.....

**Regardez la vidéo**

À vos tables, discutez pendant 10 minutes de ce qui suit

Que font de mal les joueurs de football ?

Qu'ont fait de bien les garçons ?

Qu'est-ce que le contexte et pourquoi est-ce important

Pourquoi votre contexte importe-t-il ?

.....





---

**Le leadership intentionnel est important**

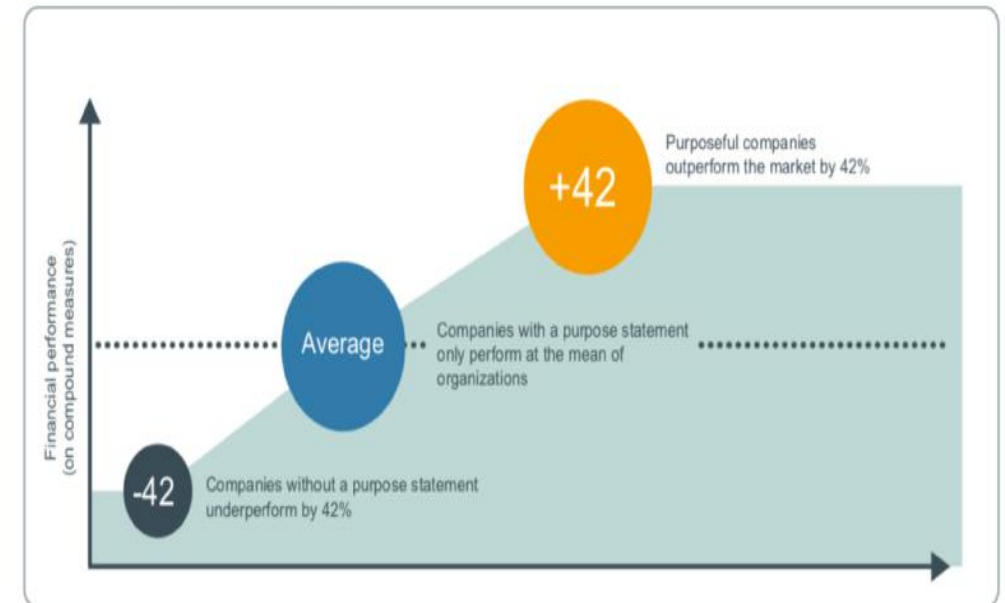
# Quelques données...

Il existe plus de 800 définitions du leadership.

(Hall, 2023)

Moins de 20 % des dirigeants ont une forte perception de leur propre objectif individuel. Encore moins peuvent distiller leur objectif en une déclaration concrète.” (Craig and Snook, 2014).

## > Impact of Purpose on Financial Performance



© Development Dimensions International, Inc., The Conference Board Inc., EYGM Limited, 2016. All rights reserved.

[https://www.google.com/search?sca\\_esv=574494873&q=statistics+on+purposeful+leadership&tbn=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKewj9v96FjoCCAxXWVEEAHTLACSQQOpQJegQIDBAB&biw=1920&bih=963&dpr=1#imgrc=4SB01eyV4U6ZLM, 18/10/23](https://www.google.com/search?sca_esv=574494873&q=statistics+on+purposeful+leadership&tbn=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKewj9v96FjoCCAxXWVEEAHTLACSQQOpQJegQIDBAB&biw=1920&bih=963&dpr=1#imgrc=4SB01eyV4U6ZLM, 18/10/23)



# Comprendre le but

.....

“La raison pour laquelle quelque chose est fait ou créé, ou la raison pour laquelle quelque chose existe.”

<https://www.dictionary.com/browse/purpose>,  
17/10/23)

“

Le but de la vie n'est pas d'être heureux.

C'est être utile, être honorable, faire preuve de compassion, faire une différence dans

le fait d'avoir vécu et bien vécu.

-Ralph Waldo Emerson

”



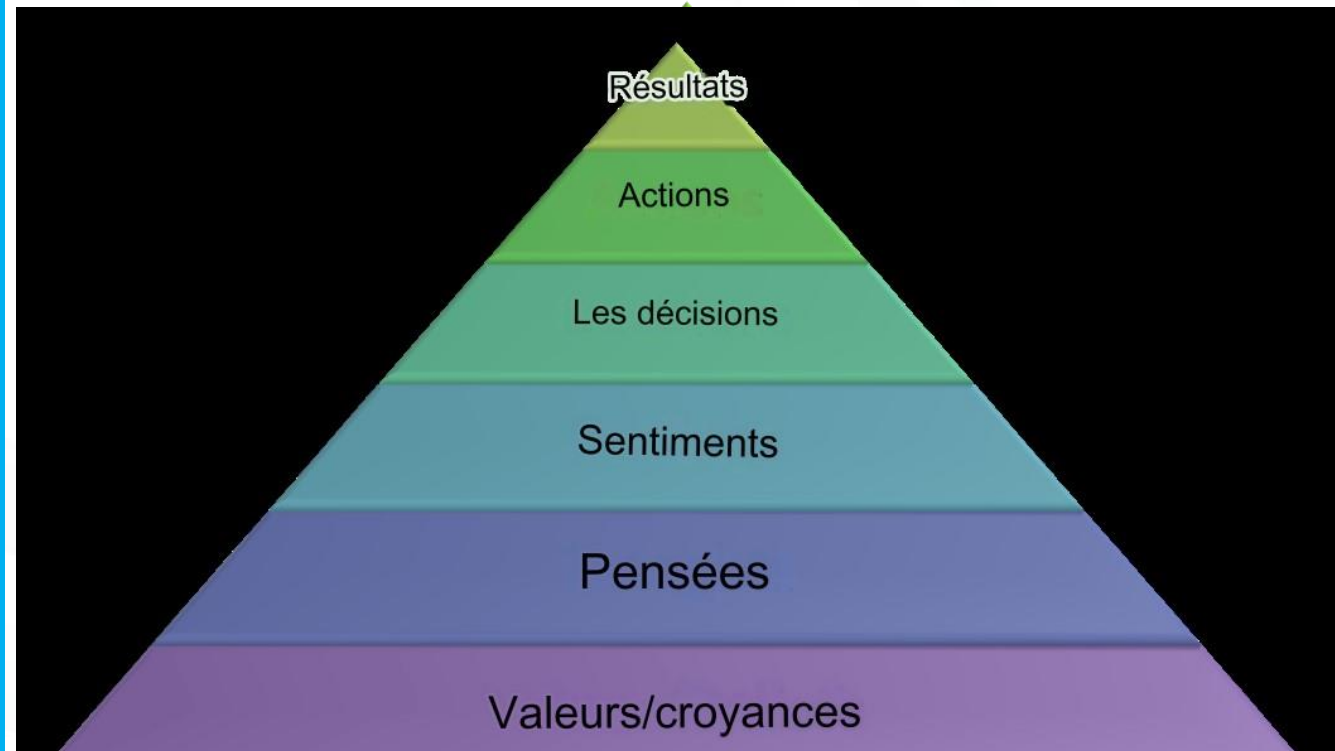


# Un leader orienté vers un but

.....

Les talents distinctifs d'une personne et la manière dont elle applique ces qualités à son style de leadership sont décrits dans son objectif de leadership, ce qui l'aide à réussir en tant que leader.

Les propres valeurs, aptitudes et expériences d'une personne influencent la manière dont elle dirige les autres, et cela peut se refléter dans son style de leadership.



# Le Miroir et l'Iceberg

## Pratiquons dans votre journal :

- Regardez-vous dans le miroir et que voyez-vous physiquement - notez-le.
- Regardez plus profondément, qu'est-ce que vous ne voyez pas mais que pensez-vous, ressentez-vous ou avez-vous envie de dire sur vous-même?
- Quels sont vos pensées à propos de ce que vous avez écrit? Pourquoi?



# Comment trouver ma raison d'être en tant que leader?

.....  
**Dons + Passion + Valeurs = Raison d'être**

Exercice : Prenez 15 minutes pour réfléchir par vous-même aux éléments suivants et notez vos réflexions dans votre journal.

Dons : Compétences, talents et ce que vous aimez faire.

Passion : Qu'est-ce qui suscite en vous une profonde curiosité et intérêt ?

Valeurs : Votre essence, vos croyances, ce que vous considérez comme le plus important.

Utilisez ensuite ce que vous avez écrit pour vous aider à rédiger une phrase qui vous parle vraiment.

<https://www.takingcharge.csh.umn.edu/whats-my-purpose>, 2023



# Quelques déclarations de leadership axées sur la raison d'être pour vous guider.

- "Être le maître Wuxia qui sauve le royaume" (Dolf van den Brink, PDG de Heineken USA).
- "Contraint de rendre les choses meilleures, pour qui que ce soit, où que ce soit, de n'importe quelle manière, de faire les changements difficiles qui secouent les cages" (Un directeur dans une usine en Égypte).
- "Être la raison douce, dans l'ombre, de la réussite" (Un candidat au comité scolaire).
- "Diriger l'Institut du Leadership Authentique." C'est son travail. Son but est "de vous réveiller et de vous faire découvrir que vous êtes chez vous" (Nick Craig).

(Craig and Snook, 2014).





# Travail à faire après la conférence



L'exercice ci-dessous vous permet d'approfondir la recherche de votre "déclaration de leadership à impact intentionnel". Cela nécessite un certain travail. Vous pouvez également demander à votre personnel de le faire, de sorte que chaque personne effectue le travail nécessaire pour définir sa déclaration de leadership à impact intentionnel.

Mimez l'histoire de votre vie pour identifier les fils conducteurs et les thèmes majeurs. L'objectif est d'identifier vos forces fondamentales, vos valeurs et vos passions de toute une vie, c'est-à-dire les activités qui vous donnent de l'énergie et de la joie.

Utilisez diverses questions pour ce faire. Voici trois exemples ci-dessous :

Qu'aimiez-vous particulièrement faire lorsque vous étiez enfant, avant que le monde vous dise ce que vous deviez aimer ou faire ?  
Décrivez un moment et comment cela vous a fait sentir.

Quelles ont été vos expériences de vie les plus difficiles ? Comment vous ont-elles façonné ?

Qu'aimez-vous faire dans votre vie actuelle qui vous rend heureux ?

Effectuez les points 1 et 2, puis partagez-les avec d'autres et demandez-leur d'y ajouter leurs contributions.

Utilisez les informations que vous avez recueillies pour vous aider à (re)formuler votre "déclaration de leadership à impact intentionnel".

Laissez cela guider votre manière de diriger au sein de votre organisation.





---

# Les Organisations à But Déterminé Comptent

# Organisations à But Déterminé

.....

## La Signification du But Du Point de Vue d'une Organisation

Puisque nous abordons le leadership orienté vers un but du point de vue d'une organisation dans ce sujet, définissons le "but" pour une organisation.

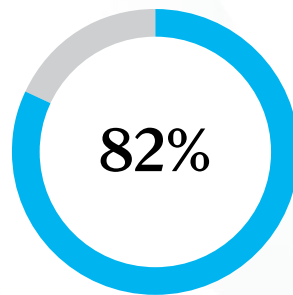
Le but définit les valeurs fondamentales d'une organisation. Ces valeurs en sont venues à définir l'organisation et sont comme le pouls idéologique, philosophique et intellectuel de l'entreprise. Un but est formulé de manière formelle, clairement énoncé et généralement très efficace lorsqu'il est mis en action.

(<https://www.beyondpsychub.com/what-is-purpose-driven-leadership/>, 2023)

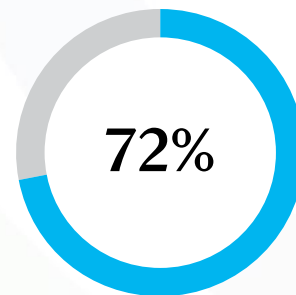
# Quelques données...

Employees feel that purpose is important—but many say their companies don't have one, let alone one that makes a difference.

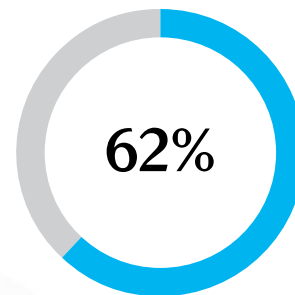
Respondents reporting that ...



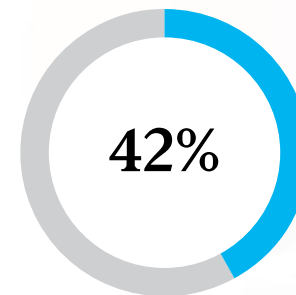
... it is important to have a purpose



... purpose should receive more weight than profit



... their organizations have a purpose statement



... their organizations' purpose statements drive impact<sup>1</sup>

Note: segments displayed in gray reflect respondents who were neutral, disagreed, or strongly disagreed.

<sup>1</sup>Impact score, which is based on subset of respondents reporting presence of organizational purpose, derived on basis of responses to questions about achievements of purpose and positive change associated with purpose.

Source: McKinsey Organizational Purpose Survey of 1,214 managers and frontline employees at US companies, October 2019

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/sustainable-inclusive-growth/chart-of-the-day/purpose-before-profits-employees-say-yes-please>, 10/10/23)



# Comment créer une organisation orientée vers un objectif?

.....

- À partir de la haute direction
- Une équipe de direction efficace, alignée et engagée
- Cette équipe de direction est consciente de son service envers les employés de l'organisation
- Un mécanisme de gouvernance qui façonne l'histoire d'une organisation soutenant un objectif impactant à travers les géographies, les contextes et les échelles

“La connexion entre le but et la performance est réelle. Et cela commence en haut”

(Ron Carucci and Garry Ridge, 2002)

(Craig and Snook, 2014).

# Le But Organisationnel

.....

**Pratiquons : Dans votre carnet de notes, prenez 15 minutes pour répondre aux questions suivantes en relation avec votre organisation :**

**Clarté:** Les employés comprennent-ils clairement le but de l'entreprise? Comment le savez-vous?

**Alignement:** La direction vit-elle le but de l'entreprise? Comment le savez-vous?

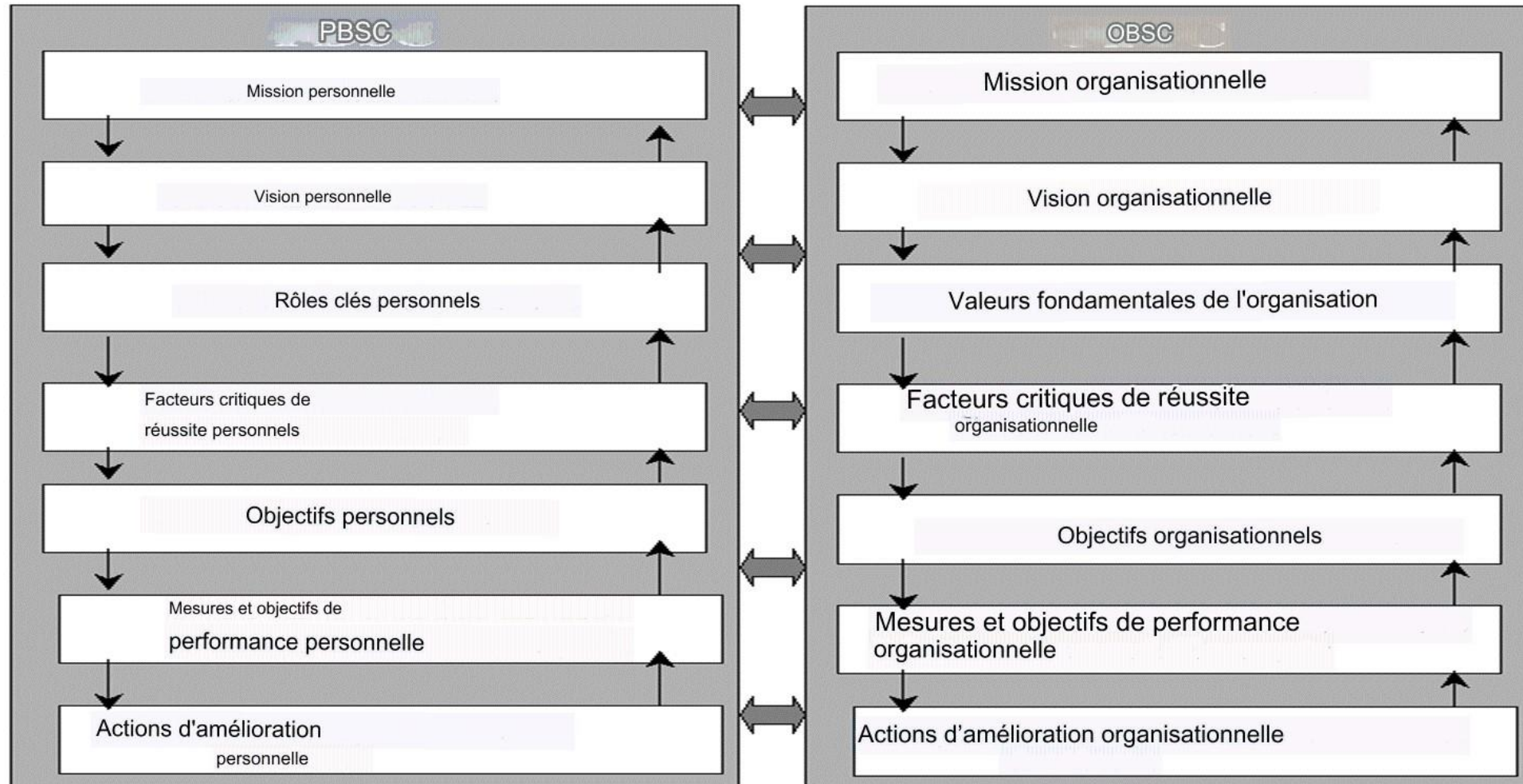
**Engagement :** Les employés ont-ils un sentiment d'engagement émotionnel envers l'organisation? Comment le savez-vous?

**Confiance :** Les employés se sentent-ils en sécurité émotionnelle pour agir librement en accord avec le but de l'entreprise ? Comment le savez-vous?

**Que peut-on faire pour améliorer l'un de ces aspects et aider l'organisation à progresser vers le statut d'organisation axée sur le but?**

(Ron Carucci and Garry Ridge, 2002)

# Le Cadre PBSC



Hubert Champersau



# Travail à accomplir après la conférence



L'exercice ci-dessous vous permet d'approfondir votre compréhension de votre alignement personnel avec l'organisation. Vous pouvez également permettre à votre personnel de le faire - ainsi chaque personne effectue le travail pour définir ses points d'alignement et de désalignement. En tant qu'équipe, vous travaillez ensemble pour aborder les problèmes que vous pouvez résoudre afin d'atteindre un meilleur alignement.

Remplissez la colonne de gauche du cadre pour vous-même. Ne le faites pas en une seule fois. Accordez-vous du temps.

Remplissez la colonne de droite du cadre pour votre organisation.

Dessinez une troisième colonne où vous comparez chaque ligne (la vôtre et celle de l'organisation). Cherchez où vous vous alignez et où vous ne vous alignez pas.

Partagez vos résultats avec d'autres pour obtenir leur point de vue sur votre travail et pour vous aider à réfléchir à la manière d'améliorer votre alignement.

Suivez et gérez votre progression vers l'alignement, lorsque c'est possible.

Faites de même pour votre équipe.







---

# Pratiques réflexives

# Nous sommes tous des œuvres en cours



Crédit : Peter M. Senge... La Cinquième Discipline p. 157.

# Pratique réflexive

.....

Réflexion CONTINUE est constante et se déroule avant, pendant et après les expériences.

Réflexion CONNECTÉE offre des opportunités d'intégrer l'apprentissage pratique avec des contenus de cours spécifiques.

Réflexion CHALLENGE à la fois soutient et remet en question les problèmes de manière plus critique en posant des questions.

.....

La réflexion CONTEXTUALISÉE se produit sous différentes formes (formelle et informelle, journal, expression artistique, vidéo) et dans différents contextes (en classe, sur le site communautaire, en tête-à-tête et en petits et grands groupes).

La réflexion CRÉATIVE soutient l'apprentissage actif pour maximiser les expériences de service et d'apprentissage.

Adapted from Eyler, J., Giles, D., Schmiede, A., *A Practitioner's Guide to Reflection in Service-Learning*, Nashville, TN.: Vanderbilt University, 1996.

# Exemples de pratique réflexive



- Journalisation
- Auto-observation
- Récit
- Dialogue
- Enquête appréciative
- Mouvement
- Expression créative



[https://www.google.com/search?sca\\_esv=574468921&q=reflecting&tbm=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwiO9\\_ik9P-BaxWxV0EAHSVfAxAQ0pQJegQIDBAB&biw=1920&bih=963&dpr=1#imgrc=m1um0oe8c9rl7M,12/10/23](https://www.google.com/search?sca_esv=574468921&q=reflecting&tbm=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwiO9_ik9P-BaxWxV0EAHSVfAxAQ0pQJegQIDBAB&biw=1920&bih=963&dpr=1#imgrc=m1um0oe8c9rl7M,12/10/23)







# Pratiquons

.....

## Faisons un journal:

Pendant 3 minutes, votre stylo ne quitte pas la page.  
Écrivez tout ce qui est dans votre cœur et votre esprit.

## Exercice du Menti Meter:

Veillez suivre les indications à l'écran et effectuer l'exercice.

## Racontez une histoire:

Veillez vous lever

Marchez dans la salle, trouvez quelqu'un que vous ne connaissez pas

Maintenant, passez 3 minutes chacun à partager votre histoire de vie avec cette personne.

.....



([https://www.google.com/search?q=black+men+sharing+life+stories&tbm=isch&ved=2ahUKEwiKwMTthoCCAxJpicChezRC5YQ2-cCegQIABAA&oiq=black+men+sharing+life+stories&gs\\_lcp=CgNpbWcQAzohCAAQGBABFD-CFjQF2DcGmgAcAB4AIAB-gKlAd8XkgEFMi05LjKYAQcGgAQGqAQnd3Mtd2l6LWltZ8ABAQ&scIent=img&ei=sQwwZcqjJcnNnsEP7KOvsAk&bih=963&biw=1920&hl=en#imgrc=7g3OovQCZaGwDM,12/10/23](https://www.google.com/search?q=black+men+sharing+life+stories&tbm=isch&ved=2ahUKEwiKwMTthoCCAxJpicChezRC5YQ2-cCegQIABAA&oiq=black+men+sharing+life+stories&gs_lcp=CgNpbWcQAzohCAAQGBABFD-CFjQF2DcGmgAcAB4AIAB-gKlAd8XkgEFMi05LjKYAQcGgAQGqAQnd3Mtd2l6LWltZ8ABAQ&scIent=img&ei=sQwwZcqjJcnNnsEP7KOvsAk&bih=963&biw=1920&hl=en#imgrc=7g3OovQCZaGwDM,12/10/23))



# THANK YOU

Rashika Padarath

[rashikap@henleysa.ac.za](mailto:rashikap@henleysa.ac.za)

+27823305043



**WORLD  
METEOROLOGICAL  
ORGANIZATION**



**Henley**  
Business School

UK | EU | AFRICA | ASIA



**South African  
Weather Service**