

Intentions pédagogiques :

- S'initier à des principes du leadership de qualité.
- Distinguer les différentes formes de leadership.
- Identifier leur style de leadership.

Animation de l'activité

Dans cette activité, vous trouverez pour vous :

- Les étapes de réalisation p. 2
- Les fondements d'un leadership de qualité p. 4
- Les styles de leadership p. 5
- Un exemple d'animation p. 6
- Une fiche d'activité interactive p. 7

Ouverture :

Expliquez à votre groupe que le leadership est très important dans une équipe. Le leadership vient en effet répondre aux besoins des membres de l'équipe, que ces besoins soient de nature technique, motivationnelle, sociale ou même externe à l'activité. Chaque individu a la capacité d'exercer du leadership. Il est donc important de connaître et d'appliquer les fondements d'un leadership de qualité. L'activité a ainsi pour but d'introduire et d'implanter le leadership positif dans la pratique récréative des équipes.

Étapes :

1 Expliquer ce qu'est le leadership :

Le leadership est la capacité d'influencer l'équipe dans l'atteinte de ses objectifs. Tout le monde peut donc agir comme leader. Alors, même si certaines personnes ont plus d'influence que d'autres ou que ces personnes ont un rôle formel de leader, toutes et tous sont invité-e-s à agir positivement sur l'équipe, et ce, en fonction de leurs capacités.

2 Présenter les caractéristiques d'un leadership de qualité :

Présentez maintenant les grandes dimensions caractérisant un leadership de qualité à l'aide de la liste *Leadership de qualité* (p. 3) tout en mettant l'accent sur le fait que l'ensemble de l'équipe devra agir comme représentant de ces caractéristiques du leadership de qualité.

3 Présenter les différents styles de leadership :

Maintenant que les jeunes comprennent les fondements d'un leadership de qualité, présentez-leur, à l'aide de la liste *Styles de leadership* (p. 4), les différents styles de leadership. Chacun d'eux correspond à un différent rôle informel qui sera assigné aux membres de l'équipe. Demandez à vos jeunes d'identifier individuellement celui qui leur correspond le mieux.

4 Formaliser les rôles de leadership :

Prenez en note le rôle de leadership que chaque personne souhaite incarner. Pour le prochain mois, vos jeunes devront agir selon les caractéristiques de ce style de leadership appliquées aux fondements du leadership de qualité. À la fin du mois, effectuez une rotation dans les rôles, afin que toutes et tous puissent les expérimenter et, ainsi, travailler sur leurs forces et leurs faiblesses en leadership.



Animation de l'activité (suite)

Clôture : Mentionnez au groupe que...

1. Tous·tes les membres de l'équipe doivent représenter leur style de leadership dans leur façon d'agir et de se comporter dans le groupe.
2. Vous allez les tenir redevables de ces rôles et de l'application des fondements du leadership de qualité.
3. Vous leur rappellerez les fondements du leadership de qualité lors d'écart de conduite vis-à-vis celles-ci.
4. Vous allez les féliciter quand ils et elles incarneront leurs rôles de leaders.

Suivi de l'activité

Pour assurer l'efficacité de l'exercice, il faut que le contenu de l'activité s'implante dans le quotidien de vos participantes et participants. Voici quelques astuces pour assurer le suivi.

- **Rappel visuel :** Assurez-vous que chaque membre de l'équipe ait bien reçu la fiche d'activité interactive *Nos leaders* ou plastifiez-la et affichez-la dans vos locaux. Cela peut encourager vos jeunes à demander de l'aide à leurs pairs leaders selon leurs besoins (technique, motivationnel, social ou externe).
- **Impliquer les leaders dans les processus de l'équipe :** En leur confiant des responsabilités, comme le conseille la fiche d'activité *Nos leaders* et selon les idées qu'ils et elles auront proposées de leur propre initiative. De plus, consultez régulièrement les jeunes leaders pour vérifier que l'équipe respecte encore son identité coconstruite et qu'elle se dirige bien vers l'atteinte de ses objectifs.
- **Rétroactions :** S'assurer d'encadrer vos leaders dans leurs actions en leur donnant le plus de rétroactions possible sur leurs habiletés de leadership pour qu'ils et elles puissent adopter et développer un leadership de qualité. Des exemples de rétroactions sont disponibles à la page *Leadership de qualité*.

Indicateurs de réussite de l'activité

Vos leaders respectent ces grandes dimensions du leadership de qualité :

- ✓ **Modèle positif :** Agir comme modèle positif et représenter les forces et objectifs de l'équipe.
- ✓ **Esprit d'équipe :** Promouvoir et défendre les intérêts de l'équipe ; encourager l'entraide et la coopération entre les membres.
- ✓ **Résolution de problèmes :** Aider à la résolution de problèmes en étant orienté·e par les forces et objectifs de l'équipe ; encourager les membres à aborder les problèmes qu'ils et elles constatent ; prendre les devants dans les moments difficiles.
- ✓ **Différences, besoins et forces :** Prendre soin de l'équipe en étant à l'écoute des besoins de ses membres et en considérant les différentes forces de toutes et tous ; agir pour inclure tous·tes les membres.
- ✓ **Reconnaissance et humilité :** Encourager les autres, reconnaître leurs bons coups, partager les moments forts et reconnaître ses limites.



Le leadership est le processus et la capacité par lequel un individu influence une équipe dans la poursuite et l'atteinte d'objectifs communs.

Fondements d'un leadership de qualité

Modèle positif : Agir de manière exemplaire et représenter les forces et objectifs de l'équipe. Influencer positivement les autres.

Esprit d'équipe : Promouvoir et défendre les intérêts de l'équipe ; encourager l'entraide et la coopération entre les membres.

Résolution de problèmes : Aider à la résolution de problèmes en étant orienté-e par les forces et objectifs de l'équipe ; encourager les membres à aborder les problèmes qu'ils et elles constatent ; prendre les devants dans les moments difficiles.

Différences, besoins et forces : Prendre soin de l'équipe en étant à l'écoute des besoins de ses membres et en considérant les différentes forces de toutes et tous ; agir pour inclure tous-tes les membres.

Reconnaissance et humilité : Encourager les autres, reconnaître leurs bons coups, partager les moments forts et reconnaître ses limites.

Exemples de rétroactions entre les jeunes

J'ai remarqué que tu avais peut-être un peu de misère avec ce mouvement de la chorégraphie. Veux-tu que je t'aide ? *(technique)*

J'ai remarqué que tu sembles moins investi ces temps-ci. Aimerais-tu qu'on pratique nos techniques ensemble ? *(motivationnel)*

J'ai remarqué que tu sembles aller moins bien ces temps-ci. Veux-tu en parler ? *(social)*

J'ai remarqué que ça allait moins bien avec les dirigeant-e-s de l'équipe. Voudrais-tu qu'on fasse une rencontre ensemble ? *(externe)*

Exemples de rétroactions par les intervenant-e-s

Ton engagement dans l'équipe fait de toi un modèle pour les autres. Garde en tête que ça implique aussi que tu es un modèle à l'extérieur de l'activité. *(rôle de modèle)*

Je t'ai vu aider Maxime tout à l'heure. L'entraide, c'est très important pour notre esprit d'équipe. Bien joué ! *(esprit d'équipe)*

Tu proposes des idées concrètes pour faire face aux défis. Continue comme ça ! *(résolution)*

Continue à développer ton écoute active, ça t'aidera à mieux comprendre les particularités des différent-e-s membres de l'équipe. *(différences, besoins et forces)*

C'est bien comment tu accueilles la rétroaction et que tu appliques nos conseils. Continue comme ça ! *(reconnaissance et humilité)*



Activité 3

Styles de leadership

Voici différents rôles que les membres d'une équipe peuvent incarner. Présentez-les et demandez à chaque personne du groupe d'identifier le style de leadership qui leur correspond le mieux.

Leader technique

- Se distingue en raison de ses habiletés techniques propres à l'activité.
- Aide l'équipe à se concentrer sur ses objectifs et à prendre des décisions.
- Donne des conseils techniques aux autres et les guide si nécessaire.

Leader social-e

- Favorise les bonnes relations au sein de l'équipe et veille à ce que l'ambiance soit bonne, par exemple dans les vestiaires, dans le bus ou lors de la planification d'activités sociales à l'extérieur des moments officiels de l'activité.
- Aide à résoudre les conflits entre des membres de l'équipe.
- Est à l'écoute et inspire la confiance.

Mentore

- Se démarque par sa capacité à donner de bons conseils aux autres, souvent parce qu'il ou elle a de l'expérience dans l'activité.
- Agit comme modèle auprès des autres membres de l'équipe.



Bougie d'allumage

- Inspire et anime un groupe dans des moments très importants qui vont déterminer la suite des choses.



Leader motivationnel-le

- Se distingue comme étant le ou la plus grand-e motivateur-trice de l'équipe.
- Encourage et redonne aussi du cœur aux découragé-e-s.
- Oriente les émotions des autres dans la bonne direction afin de maximiser les performances de l'équipe.
- Se démarque également par son travail acharné et son engagement.



Clown

- Divertit les autres, dans des moments adéquats, en utilisant des situations comiques, de l'humour et des blagues.



L'exemple à suivre

- Dirige l'équipe par l'exemple, par son travail et par son dévouement, tout en étant discret-ète.

Communicateur-trice

- Se démarque par sa bonne communication qui permet de guider l'équipe.





Activité 3

Exemple d'animation

Bonjour tout le monde !

Aujourd'hui, nous réalisons la troisième activité de l'approche Cohésia de Sport'Aide. Nous allons parler de leadership. Avant d'aller plus loin, est-ce que quelqu'un sait ce qu'est le leadership?

(...)

1

Oui exactement. Le leadership est le processus et la capacité par lequel on influence des gens vers la poursuite et l'atteinte d'objectifs communs. Tout le monde ici peut être un leader. Les leaders sont très important-e-s dans une équipe. Ce sont les leaders qui, souvent, viennent répondre à vos besoins, qu'ils soient techniques, motivationnels, sociaux ou même externes à l'activité.

2

Savez-vous ce qui fait qu'une personne devient un ou une bon·ne leader ?

(...)

Exactement. Un ou une bon·ne leader est un **modèle positif** dans le groupe, représente bien notre **esprit d'équipe**, participe activement à la **résolution de problèmes**, cerne bien les **différences**, les **besoins et les forces** de l'ensemble des membres de l'équipe et reconnaît les **efforts et la participation** de toutes et tous.

3

Maintenant que vous comprenez les fondements d'un leadership de qualité, nous allons maintenant aborder les différents rôles que vous pouvez prendre dans l'équipe pour incarner votre leadership. Lorsque je vous les explique, pensez à quels rôles vous vous identifiez.

(Lecture de la liste des rôles de leadership tel qu'indiqué sur la feuille Styles de leadership)

Alors, à votre avis, quel rôle vous représente le mieux et pourquoi ?

(...)

4

Génial. J'ai pris en note le rôle auquel vous vous identifiez. Durant le prochain mois, vous devrez incarner les caractéristiques de ce style de leadership tout en étant un·e leader de qualité. Dans un mois, nous allons changer les rôles. Je vais vous en attribuer un nouveau qui représentera un plus grand défi à incarner pour vous. Cela vous servira à cibler vos forces et vos faiblesses dans votre capacité de leader et, ainsi, vous améliorer.

Vous devez donc représenter votre style de leadership tel que vous l'avez identifié aujourd'hui. Si je remarque que votre comportement ne va pas dans le même sens que votre rôle ou que les fondements du leadership de qualité, je vais vous le mentionner. De la même façon, je vais vous féliciter quand je remarquerai des actions concrètes démontrant votre leadership.



Activité 3

Styles de leadership

Voici différents rôles que les membres d'une équipe peuvent incarner. Présentez-les et demandez à chaque personne du groupe d'identifier le style de leadership qui leur correspond le mieux.

Leader technique

- Se distingue en raison de ses habiletés techniques propres à l'activité.
- Aide l'équipe à se concentrer sur ses objectifs et à prendre des décisions.
- Donne des conseils techniques aux autres et les guide si nécessaire.

Leader social-e

- Favorise les bonnes relations au sein de l'équipe et veille à ce que l'ambiance soit bonne, par exemple dans les vestiaires, dans le bus ou lors de la planification d'activités sociales à l'extérieur des moments officiels de l'activité.
- Aide à résoudre les conflits entre des membres de l'équipe.
- Est à l'écoute et inspire la confiance.

Mentore

- Se démarque par sa capacité à donner de bons conseils aux autres, souvent parce qu'il ou elle a de l'expérience dans l'activité.
- Agit comme modèle auprès des autres membres de l'équipe.



Bougie d'allumage

- Inspire et anime un groupe dans des moments très importants qui vont déterminer la suite des choses.



Leader motivationnel-le

- Se distingue comme étant le ou la plus grand-e motivateur-trice de l'équipe.
- Encourage et redonne aussi du cœur aux découragé-e-s.
- Oriente les émotions des autres dans la bonne direction afin de maximiser les performances de l'équipe.
- Se démarque également par son travail acharné et son engagement.



Clown

- Divertit les autres, dans des moments adéquats, en utilisant des situations comiques, de l'humour et des blagues.



L'exemple à suivre

- Dirige l'équipe par l'exemple, par son travail et par son dévouement, tout en étant discret-ète.

Communicateur-trice

- Se démarque par sa bonne communication qui permet de guider l'équipe.





Fiche d'activité

Nos leaders

Faire une rotation des rôles à chaque mois. Attribuer les nouveaux rôles selon ce que vous considérez être le plus pertinent pour chacun-e des membres de l'équipe et non pour répartir également les rôles.

Leaders techniques

Inscrire les noms

Mentor-e-s

Inscrire les noms

Bougies d'allumage

Inscrire les noms

Leaders motivationnel-le-s

Inscrire les noms

Leaders sociaux-le-s

Inscrire les noms

Les exemples à suivre

Inscrire les noms

Communicateur-trice-s

Inscrire les noms

Clowns

Inscrire les noms

Bibliographie

- Asrar-ul-Haq, M., et Anwar, S. (2018). The many faces of leadership: Proposing research agenda through a review of literature. *Future Business Journal*, 4(2). 179-188. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002>
- Dubreuil, P., Girouard, S., Forest, J., et Crevier-Braud, L. (2011). La psychologie positive et l'approche basée sur les forces. *Psychologie Québec*, 28(4), 22-26.
- Durlak, J. A., Weissbeg, R. P., et Pachan, M. (2010). A Meta-Analysis of After-School Programs That Seek to Promote Personal and Social Skills in Children and Adolescents. *Am J Community Psychol*, 45(3-4), 294-309. <https://doi.org/10.1007/s10464-010-9300-6>
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D., et Schellinger, K. B. (2011). The Impact of Enhancing Students' Social and Emotional Learning: A Meta-Analysis of School-Based Universal Interventions. *Child development*, 82(1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.2010.01564.x>
- Edginton, C. R., Hudson, S. D., et Scholl, K. G. (2005). Prologue – Leadership: An Interactive Process. Dans C. R. Edginton, S. D., Hudson et K. G. Scholl (Éds.), *Leadership for Recreation, Parks, and Leisure Services* (1-21). Sagamore Publishing.
- Fisher, G. N. (2020). L'identité sociale. Dans G. N. Fisher. (Éd.), *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* (237-266). Dunod.
- Haslam, S. A., Eggins, R. A., et Reynolds, K. J. (2003). The ASPIRe model: Actualizing Social and Personal Identity Resources to enhance organizational outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 83-113. <https://doi.org/10.1348/096317903321208907>
- Haslam, S. A., Reicher, S. D., et Platow, M. J. (2011). *The New Psychology of Leadership*. Psychology Press.
- Haslam, S. A., Reutas, J., Bentley, S. V., McMillan, B., Lindfield, M., Luong, M., Peters, K., et Steffens, N. K. (2023). Developing engaged and “teamful” leaders: A randomized controlled trial of the 5R identity leadership program. *PLoS ONE* 18(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286263>
- Hellison, D., Wright, P. M., Martinek, T. J., et Walsh, D. S. (2026). A Framework for Teaching Personal and Social Responsibility. Dans D. Hellison, P. M. Wright, T. J. Martinek, et D. S. Walsh (Éds.), *Teaching Personal and Social Responsibility Through Physical Activity* (34-46). Human Kinetics.
- Jenkins, R. (2004). Groups and categories. Dans R. Jenkins (Éd.), *Social Identity* (79-93). Routledge Taylor & Francis Group.
- Nolan, D., O'Donovan, M., Lafferty, N. (2025). Social identity approach to understanding teacher-leadership. *International Journal of Educational Research*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102730>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory & Practice*. Sage.
- Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K., Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters, K. et Boen, F. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly* 25(5), 1001-1024. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.05.002>
- Weinberg, R. S., et Gould, D. (2019). Team Dynamics and Cohesion. Dans R. S. Weinberg, et D. Gould (Éds.), *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (175-209). Human Kinetics.
- Weinberg, R. S., et Gould, D. (2019). Leadership. Dans R. S. Weinberg, et D. Gould (Éds.), *Foundations of Sport and Exercise Psychology* (211-232). Human Kinetics.