

CHARTRE DU LEADER

RÉSEAU INTERNATIONAL DES JEUNES LEADERS AFRICAINS (RIJLA)

Young African Leaders International Network (YALIN)



Réseau International des Jeunes Leaders Africains

PHILOSOPHIE DE LEADERSHIP DU RIJLA

Le RIJLA veut être un Réseau entrepreneurial et réactif, prônant la paix, les libertés et le droit à la formation pour tous. Il veut fonctionner sur un mode ouvert, à travers chacun de ses membres. Les membres du RIJLA agissent comme des Leaders dans leur domaine de compétence et ils visent à :

1. **Créer les conditions pour permettre à leur entourage de réussir :**
 - a) Regrouper des activités qui s'adressent à un même public (*au niveau local ou global, selon le niveau de l'initiative*) et qui ont la taille optimale pour être placées sous la responsabilité d'un leader autonome et responsable chargé d'établir la stratégie pour son activité nourrie par une vision ambitieuse
 - b) Trouver des solutions innovantes
 - c) Apporter le support nécessaire

2. **Sélectionner, développer et retenir les meilleurs leaders, ce qui signifie :**
 - a) Encourager la création de valeur fondée sur le mérite
 - b) Récompenser le travail des Leaders à travers leurs réalisations
 - c) Partager la création de valeur avec les leaders d'exception

A) COMPORTEMENT ET COMPÉTENCES ATTENDUES DES LEADERS RIJLA

1. **VISION** *Définir & communiquer une vision et une stratégie claires*
 1. Développer une vision passionnante et positive de l'avenir
 2. Déployer des stratégies pour faciliter l'accomplissement de cette vision
 3. Utiliser différents outils de communication pour s'assurer que les équipes et les membres connaissent la vision et la stratégie
 4. Échanger avec les équipes et les membres pour vérifier et améliorer la compréhension de la vision et de la stratégie

2. **OBJECTIFS** *Fixer des objectifs ambitieux basés sur la vision et la stratégie*
 1. Mettre en place des plans d'actions avec des responsabilités clairement définies
 2. Lever les barrières pour permettre aux équipes de mettre en œuvre la stratégie
 3. Fixer des objectifs cohérents avec la vision & la stratégie (*afin que les membres sachent qu'ils peuvent apporter leur contribution au niveau du Comité de Direction du RIJLA*)
 4. Garder des objectifs simples, ciblés, et toujours maintenir un cap cohérent

3. RECRUTER LES MEILLEURS *Attirer et retenir les talents (les “performeurs”)*

1. Jouer un rôle actif dans la gestion des membres et dans les recrutements
2. Être précis sur les profils dont les équipes ont besoin
3. Dépenser beaucoup d'énergie et de temps pour trouver et recruter les meilleurs
4. S'assurer que les talents s'épanouissent et apportent le meilleur d'eux-mêmes

4. INSPIRER *Inspirer de la passion pour réaliser une excellente performance*

1. Démontrer un effort constant pour atteindre la meilleure performance
2. Élever le niveau d'exigence et réaliser toujours plus que ce qui est requis
3. Créer une tension positive pour faire exceller le meilleur des Membres
4. Reconnaître de façon systématique la haute performance

- 5. AUTONOMIE** *Rendre autonome & motiver les Antennes Nationales*
1. Créer ou favoriser un environnement dans lequel les individus peuvent réussir, progresser, apporter leur contribution & s'épanouir
 2. Témoigner sa confiance aux équipes
 3. Se montrer attentif aux motivations des individus
 4. Permettre aux membres de mettre en œuvre leurs idées
 5. Créer une émulation constructive chez / entre les membres
 6. Encourager les membres à progresser
- 6. EXÉCUTION** *Vérifier le déploiement des stratégies*
7. Suivre les progrès réalisés aux étapes clefs
 8. Reprendre rapidement les choses en main quand la situation dérape
 9. Mettre en œuvre les décisions rapidement et de manière effective
- 7. RÉSULTATS** *Réaliser une croissance profitable et durable*
10. Maintenir l'équilibre entre les objectifs de résultat à court terme et les orientations innovantes portant la croissance à long terme
 11. Rechercher des solutions pour améliorer les activités existantes
 12. Chercher les ressources financières aux projets déterminants pour l'avenir
- 8. ROLE DE MODÈLES** *Diriger par l'exemple*
1. Démontrer un effort constant pour obtenir d'excellents rendements
 2. Garder un cap précis, rester simple et cohérent
 3. Être clair sur ses attentes, son orientation et ses exigences
 4. Mettre ses actes en cohérence avec ses paroles, montrer son engagement
 5. Faire preuve d'intégrité et de crédibilité
- 9. INITIER LE CHANGEMENT** *Initier et conduire le changement dans un avenir incertain*
1. Toujours remettre en question le statu quo (*Peut-on faire mieux? Existe-t-il d'autres méthodes ?*)
 2. Saisir rapidement les opportunités
 3. Présenter des alternatives, des solutions créatives pour répondre à des besoins, des problèmes et des attentes non satisfaits
 4. Créer une culture qui encourage le changement et l'innovation

10. ESPRIT ORIENTÉ LEADERS *Dépasser les attentes des usagers, de son public*

1. Solliciter et écouter systématiquement le “*feed-back*” des membres
2. Encourager son équipe à partager les connaissances avec ses principaux partenaires
3. Relever le défi des exigences des membres et des populations cibles
4. Encourager la pro activité et le sens de l’initiative

11. ESPRIT D’ÉQUIPE ET OUVERT *Favoriser/ promouvoir la construction d’un réseau intergénérationnel interne afin d’optimiser les opportunités de développement*

1. Encourager le travail intergénérationnel et transversal en équipes inter-disciplines et multi-compétences
2. Chercher en permanence à tirer vers le haut les forts potentiels dans chaque équipe
3. Construire des passerelles entre les Jeunes et les Aînés