



Phase 3 - Leadership (CM2)

Activité 7 : Le Leader Qui Écoute

Programme Soft Skills

Groupe Scolaire Sanaa

Programme Soft Skills - Groupe Scolaire Sanaa

Informations Générales

Élément	Description
Durée	50 minutes
Matériel	Cartes de missions d'équipe, fiches d'observation du leader, chronomètre, matériel pour les défis (papier, ciseaux, ruban adhésif), badges "Leader", carnets de réflexion
Espace requis	Salle de classe avec espaces de travail pour 4-5 groupes
Effectif	Classe entière, travail en équipes de 4-5 élèves

Objectifs Pédagogiques

1. Développer un leadership fondé sur l'écoute en consultant son équipe avant de prendre des décisions
2. Pratiquer l'écoute stratégique en identifiant les forces et les idées de chaque membre
3. Comprendre que l'écoute renforce l'autorité plutôt que de l'affaiblir

Valeurs Ciblées

Valeur	Transcription Arabe	Application dans l'activité
Husn al-istimaa	حسن الامر	Écouter les membres de son équipe pour prendre les meilleures décisions
Shura	شورة	Pratiquer la consultation avant l'action, comme le recommande l'Islam
Hikmah	حکمة	Faire preuve de sagesse en valorisant l'intelligence collective

Déroulement Détaillé

Phase 1 : Mise en Situation (5 minutes)

- Objectif : Remettre en question l'image du leader qui commande sans écouter
- Consignes :
 1. L'enseignant(e) demande : "Quand vous pensez à un chef ou un leader, qu'est-ce qu'il fait ? Parle-t-il ou écoute-t-il davantage ?"
 2. Discussion sur les représentations du leadership
 3. Introduction : "Contrairement à ce qu'on croit souvent, les meilleurs leaders sont ceux qui écoutent le plus. Un leader qui n'écoute pas son équipe prend des décisions seul et rate les bonnes idées des autres."
- Transition : "Aujourd'hui, vous allez expérimenter le leadership par l'écoute."

Phase 2 : Activité Principale (35 minutes)

Étape A : Les 4 types d'écoute du leader (8 minutes)

- Présentation :

Type d'écoute	Objectif	Questions du leader
Écoute des idées	Collecter les propositions	"Qu'est-ce que vous suggérez ?"
Écoute des compétences	Identifier les forces	"Qu'est-ce que tu sais bien faire ?"
Écoute des préoccupations	Anticiper les obstacles	"Qu'est-ce qui vous inquiète ?"
Écoute du consensus	Vérifier l'adhésion	"Êtes-vous d'accord avec cette direction ?"

- Le cycle du leader-écouteur :

- Consulter** → Demander les avis
- Écouter** → Accueillir toutes les idées
- Synthétiser** → Résumer les propositions
- Décider** → Choisir en expliquant
- Déléguer** → Attribuer les rôles selon les forces entendues

- Ce qui affaiblit un leader :
- Décider sans consulter
- Ne pas utiliser les idées de l'équipe
- Ignorer les préoccupations
- Ne pas expliquer ses choix

Étape B : Formation des équipes et missions (5 minutes)

- Organisation :
- Constitution de 4-5 équipes de 4-5 élèves
- Désignation d'un leader par équipe (par tirage au sort ou volontariat)
- Distribution des missions
- Missions proposées (défis collaboratifs) :
 - "Construire la tour de papier la plus haute possible en 10 minutes"
 - "Créer un slogan et un logo pour notre classe en 10 minutes"
 - "Inventer une machine imaginaire utile et la dessiner en 10 minutes"
 - "Écrire une courte histoire collective en 10 minutes"
 - "Concevoir un jeu de cour de récréation original en 10 minutes"

Étape C : Réalisation des missions (18 minutes)

- Phase de consultation (5 minutes) :

Le leader DOIT :

- Expliquer la mission à l'équipe
- Demander les idées de chacun (écoute des idées)
- Identifier qui est fort en quoi (écoute des compétences)
- Demander les inquiétudes (écoute des préoccupations)

5. Proposer un plan et vérifier l'accord (écoute du consensus)

- Phase de réalisation (10 minutes) :
- L'équipe travaille ensemble
- Le leader continue d'écouter et d'ajuster
- Le leader vérifie régulièrement avec l'équipe
- Phase de présentation (3 minutes) :
- Chaque équipe présente brièvement sa réalisation
- Le leader explique comment l'écoute a guidé les choix
- Observation :

Un élève de chaque équipe observe le leader avec la fiche d'observation :

- Le leader a-t-il consulté avant de décider ?
- A-t-il écouté toutes les idées ?
- A-t-il utilisé les forces de chacun ?
- A-t-il expliqué ses décisions ?

Étape D : Débriefing en équipe (4 minutes)

Chaque équipe discute :

- Comment le leader a-t-il écouté ?
- Ses décisions ont-elles reflété les idées du groupe ?
- Qu'est-ce qui aurait pu être mieux ?

Phase 3 : Réflexion et Clôture (10 minutes)

Partage collectif (4 minutes)

Chaque leader partage :

- *"La chose la plus utile que j'ai apprise en écoutant mon équipe..."*
- *"Si je refaisais cette mission, je..."*

L'équipe ajoute :

- *"Notre leader nous a vraiment écoutés quand..."*

Réflexion personnelle (4 minutes)

Dans le carnet :

- *"Un leader qui écoute est plus efficace parce que..."*
- *"Pour devenir un meilleur leader-écouteur, je dois..."*
- *"L'écoute en équipe m'a appris que..."*

Clôture inspirante (2 minutes)

Citation : *"Le leader le plus puissant n'est pas celui qui parle le plus fort, mais celui qui écoute le mieux."*

Référence au principe de Shura (consultation) dans l'Islam : le Prophète (paix et bénédictions sur lui) consultait régulièrement ses compagnons avant les décisions importantes.

Composantes de Leadership

Compétence de leadership	Manifestation dans l'activité
Leadership consultatif	Prendre des décisions après avoir écouté l'équipe
Valorisation des talents	Identifier et utiliser les forces de chacun
Communication bidirectionnelle	Écouter autant que diriger
Prise de décision éclairée	Décider en ayant toutes les informations
Mobilisation	Créer l'adhésion par l'inclusion

- Préparation au mentorat : Un mentor efficace écoute d'abord les besoins et les capacités de son mentoré avant de proposer son aide, adaptant son accompagnement à chaque situation.

Questions de Réflexion

Pour approfondir la compréhension

1. "Pourquoi un leader qui écoute prend-il généralement de meilleures décisions ?"
2. "Comment l'écoute renforce-t-elle l'autorité d'un leader au lieu de l'affaiblir ?"
3. "Quelle est la différence entre consulter son équipe et lui demander de décider à sa place ?"

Pour développer l'esprit critique

1. "Un leader doit-il toujours suivre l'avis de la majorité ? Pourquoi ou pourquoi pas ?"
2. "Comment un leader peut-il écouter tout en gardant la responsabilité finale de la décision ?"

Pour la connexion personnelle

1. "Pensez à un leader que vous admirez (réel ou fictif). Comment utilise-t-il l'écoute ?"

Conseils pour l'Enseignant(e)

Préparation

- Préparer le matériel pour chaque défi
- Avoir des missions de difficulté équivalente
- Prévoir des fiches d'observation claires

Pendant l'activité

- Observer particulièrement la phase de consultation
- Noter les leaders qui consultent vraiment vs ceux qui décident seuls
- Intervenir discrètement si un leader monopolise la parole

Points de vigilance

- Certains leaders peuvent avoir du mal à lâcher le contrôle

- Veiller à ce que les observateurs restent objectifs
- Accompagner les équipes où la dynamique est difficile

Différenciation

- Pour les élèves avancés : missions plus complexes nécessitant une vraie coordination
- Pour les élèves en difficulté : fournir une check-list des questions de consultation

Prolongements possibles

- Rotation des rôles de leader sur plusieurs séances
- Création d'une charte du "Leader qui écoute"
- Observation du leadership dans d'autres contextes (sport, projets)

Évaluation Formative

Critères d'observation du leader

Critère	Non acquis	En cours	Acquis	Expert
Consulte avant de décider				
Écoute toutes les idées				
Identifie les forces de chacun				
Prend en compte les préoccupations				
Explique ses décisions				
Vérifie l'adhésion de l'équipe				

Auto-évaluation de l'élève (leader)

- "Comment ai-je utilisé l'écoute pour diriger mon équipe aujourd'hui ?"*

Évaluation par l'équipe

- "Notre leader nous a-t-il vraiment écoutés ? Donnez un exemple."*

Fiche d'Observation du Leader

- Nom du leader observé : _____
- Mission de l'équipe : _____

Phase de consultation

Le leader...	Oui	Partiellement	Non
A expliqué clairement la mission			
A demandé les idées de chacun			
A laissé parler sans interrompre			
A posé des questions pour comprendre			
A identifié les forces de chacun			
A demandé les inquiétudes			
A proposé un plan avant de commencer			
A vérifié que tout le monde était d'accord			

Phase de réalisation

Le leader...	Oui	Partiellement	Non
A continué à écouter pendant le travail			
A ajusté le plan selon les retours			
A utilisé les forces identifiées			
A encouragé la participation de tous			

Observations supplémentaires

Conseil pour ce leader
